

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**DIREITO DA MULHER: PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO
TRABALHISTA**

ANNA VICTÓRIA DE CARVALHO TAVARES SILVA

**Rio de Janeiro
2017 / 1º SEMESTRE**

ANNA VICTÓRIA DE CARVALHO TAVARES SILVA

**DIREITO DA MULHER: PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO
TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora M.^a Daniele Gabrich Gueiros**.

Rio de Janeiro
2017 / 1º SEMESTRE

CIP - Catalogação na Publicação

S586d Silva, Anna Victória de Carvalho Tavares
Direito da mulher: proteção e discriminação no
âmbito trabalhista / Anna Victória de Carvalho
Tavares Silva. -- Rio de Janeiro, 2017.
89 f.

Orientadora: Daniele Gabrich Gueiros.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito da Mulher. 2. Direito do Trabalho. 3.
Discriminação. 4. Gênero. I. Gueiros, Daniele
Gabrich, orient. II. Título.

341.6

ANNA VICTÓRIA DE CARVALHO TAVARES SILVA

**DIREITO DA MULHER: PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO
TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora M.^a Daniele Gabrich Gueiros.**

Data da aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

Prof.^a M.^a Daniele Gabrich Gueiros

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2017 / 1º SEMESTRE

RESUMO

A presente monografia propõe-se a estudar a proteção e a discriminação da mulher manifestas no contexto trabalhista, confrontando as realidades legislativa e fática acerca do tema em questão. Para tanto, inicialmente, faz-se necessária uma abordagem sociológica, considerando institutos importantes para a compreensão do assunto, como as relações de gênero, a divisão sexual do trabalho, o princípio da igualdade e a discriminação e suas espécies. Será explorado o desenvolvimento da legislação trabalhista quanto ao direito da mulher, abordando os avanços históricos nacionais e internacionais. Por fim, realiza-se uma análise da realidade fática da mulher no mercado de trabalho, discorrendo sobre o acesso ao emprego e sua ascensão dentro deste, a diferença salarial entre os sexos, o emprego doméstico e a dupla jornada de trabalho feminina. Busca-se refletir sobre a discriminação ainda existente, apesar da proteção legal concedida, e quais os passos que devem ser tomados pelas instituições para a consecução da plena igualdade entre homens e mulheres.

Palavras-chave: Direito da Mulher; Direito do Trabalho; Discriminação; Gênero.

ABSTRACT

The stating monograph proposes to study women's protection and discrimination exhibited in working context, confronting legislative and phatic realities approaching the theme in question. Therefore, initially, a sociological approach is necessary considering important institutes for the understanding of the subject, as gender relationships, sexual division of labor, principle of equality and discrimination and its species. The development of labor legislation will be explored regarding women's rights, addressing national and international historic advances. Lastly, an analysis on phatic reality of women in the job market is carried out, discussing access to jobs and their ascencion whitin them, the gender pay gap, domestic jobs, and the female double shift. It is intended to reflect on the existing discrimination, despite the conceded legal protection, and which steps should the institutions take for the achievement of full equality between men and women.

Key words: Woman Rights; Labor Rights; Discrimination; Gender.

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	9
II. GÊNERO E TRABALHO	10
II.I. O que é gênero	10
II.II. As relações de gênero e a divisão sexual do trabalho	13
II.III. O princípio constitucional da igualdade	17
II.IV. A discriminação	21
II.IV.I. Conceito	21
II.IV.II. Espécies	22
III. A EVOLUÇÃO DE DIREITOS: ESBOÇO HISTÓRICO DA CONDIÇÃO	
JURÍDICA DO TRABALHO DA MULHER	26
III.I. O Brasil Colônia	27
III.II. O Brasil Império	28
III.III. O Brasil República	30
III.III.I. A Constituição de 1891	30
III.III.II. As primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher	32
III.III.III. A Constituição de 1934	34
III.III.IV. A Constituição de 1937	36
III.III.V. 1943: a Consolidação das Leis do Trabalho	38
III.III.VI. A Constituição de 1946	42
III.III.VII. As décadas de 1950 e 1960: a Constituição de 1967	43
III.III.VIII. As décadas de 1970 e 1980	46
III.IV. A Constituição de 1988: marco da igualdade	49
III.V. O desenvolvimento da proteção internacional ao direito do trabalho da	
mulher e sua influência no ordenamento jurídico brasileiro	51
III.V.I. A OIT e as convenções sobre o trabalho da mulher ratificadas pelo	
Brasil	52
III.V.II. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de	
Discriminação Contra a Mulher (ONU)	57
III.V.III. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a	
Violência Contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará	
(OEA).....	59

IV. EQUIDADE JURÍDICA, SEGREGAÇÃO FÁTICA: A PERSISTÊNCIA DAS DISCRIMINAÇÕES E OS OBSTÁCULOS CONCRETOS À PLENA IGUALDADE	61
IV.I. Discriminação no acesso às oportunidades de formação e ascensão profissional.....	61
IV.II. Os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres	68
IV.III. O trabalho doméstico	71
IV.III.I Trabalho doméstico não remunerado e a dupla jornada de trabalho feminina	77
V. CONCLUSÃO	79
VI. REFERÊNCIAS	82

I. INTRODUÇÃO

Existe uma ligação entre trabalho e gênero?

Trabalho é uma concepção elementar das ciências sociais, envolvendo forças produtivas e mercantilização. Gênero é uma categoria contemporânea que, como será visto, possui vários significados, e é tão grande ou maior que a de classe, raça, ou mesmo, trabalho.

O direito da mulher no mundo do trabalho constitui-se em tema de grande importância quando se trata de discutir a relação entre gênero e ocupação profissional.

As relações de gênero são intrínsecas à questão do trabalho feminino, já que a mulher sempre se encontrou vinculada ao âmbito doméstico e às funções naturais de procriação e cuidado da prole; por outro lado, a presença da família e dos filhos não interferiu, da mesma forma, o trabalho do homem.

Diversas mudanças foram observadas nas últimas décadas referentes às concepções de gênero, apontando em direção a um tratamento mais igualitário; entretanto, não impediram a manutenção dos mecanismos de exclusão da mulher, pois tais tendências contrastantes convivem e estão presentes na dinâmica da vida social.

Propõe-se aqui a realização de um estudo que analise a proteção e, conjuntamente, a discriminação da mulher manifestas no contexto trabalhista, trazendo para o campo jurídico o instrumental do gênero como viés analítico.

Para tanto, em um primeiro momento, é necessário romper com a “naturalidade” do gênero, percebendo-o como resultante de formulações socioculturais, sujeitas às influências históricas. Serão explorados institutos relevantes para o tema, como as relações de gênero, o princípio da igualdade e a discriminação e suas espécies.

Após, será examinado o desenvolvimento da legislação trabalhista do direito da mulher, em âmbito interno, mas sob a influência das normas internacionais, em especial as da Organização Internacional do Trabalho. Será abordada a história do trabalho da mulher e do direito do trabalho da mulher, demonstrando que as diferenças sempre estiveram presentes,

como presente também se fez o combate a elas. Esta legislação, em princípio com caráter protecionista, começou com contornos proibitivos e, no decorrer dos anos e em função das mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, chegou ao aspecto promocional que tem hoje, advindo, principalmente, das conquistas consolidadas na Constituição de 1988.

Por fim, a realidade legislativa será confrontada com a desigualdade fática. Se a legislação hoje assegura igualdade de acesso e oportunidades de trabalho às mulheres, o quadro atual do mercado de trabalho é bem diferente. As dificuldades que a mulher trabalhadora enfrenta são muitos, sendo algumas delas aqui analisadas. Assim, serão exploradas questões como: discriminação no acesso ao emprego e ascensão dentro deste, precarização do trabalho feminino, discriminação salarial, o teto de vidro, o trabalho doméstico em face da dupla jornada imposta às mulheres. Para tanto, foram utilizados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), explorados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Espera-se contribuir à compreensão da discriminação da mulher no trabalho, evidenciando como se manifesta atualmente e como se pode combatê-la.

II. GÊNERO E TRABALHO

II.1. O que é gênero

Gênero é uma categoria analítica, referindo-se a um modo de se reportar à organização social das relações entre homens e mulheres. Também é considerado uma categoria histórica, entendida como uma força histórica, gerada na convergência de determinados processos sociais e, portanto, algo transitório, que se transforma na história.

A perspectiva de gênero implica em trabalhar, não simplesmente com homens e mulheres, mas sim com as relações sociais e de poder entre eles.

A simplificação do conceito em “gênero diz respeito a homens e mulheres”, sem analisar o implícito vínculo social de poder, pode gerar uma resistência ao reconhecimento das desigualdades existentes entre os sexos e, assim, ser um obstáculo ao empoderamento das mulheres para que elas possam participar de ações em pé de igualdade com os homens.

Para Helena Safiotti, é possível o uso do termo gênero ao lado do conceito de patriarcado, podendo-se pensar este último como um tipo de organização social de gênero, ou seja, uma ordem patriarcal de gênero:

“(...) o gênero é aqui entendido como muito mais vasto que o patriarcado, na medida em que neste as relações são hierarquizadas entre seres socialmente desiguais, enquanto o gênero compreende também relações igualitárias. Dessa forma, o patriarcado é um caso específico de relações de gênero.”¹

O gênero começou a ser aplicado na psicologia na década de 1930, para diferenciar características sexuais psicológicas das fisiológicas. O psicólogo Stoller, em 1968, passou a utilizar a distinção sexo/gênero como uma separação entre o biológico e o social. Essa mesma diferenciação foi feita por Oakley, que concluiu que sexo é uma palavra que se refere às diferenças biológicas entre feminino e masculino, entre elas, a visível diferença na genitália e as distinções nas funções reprodutoras. O gênero, por outro lado, seria uma questão cultural, referindo-se à classificação social do masculino e do feminino.²

Enquanto nos países de língua inglesa o termo gênero há muito vem sendo utilizado com uma conotação de diferença sexual, isso não ocorre para a maior parte dos demais idiomas. Nas línguas neolatinas, o termo tem significados diferentes, nenhum deles com o mesmo sentido encontrado em inglês, o que cria muita confusão no seu uso. Na França, o termo gênero (*genre*) e a expressão “relações de gênero”, só foram introduzidas recentemente, preferindo utilizar, até então, relações sociais de sexo (*rapport, social des sexes*).

Embora igualmente caracterizado pela imprecisão de seus diversos significados também em português, o termo gênero teve uma receptividade mais imediata no Brasil do que na França. Já estava em uso corrente em meados dos anos 80, sendo até utilizado em nomes de núcleos e centros de estudos feministas criados nas universidades brasileiras naquele período. Enquanto até 1985 esses órgãos eram nomeados como Núcleos de Estudos da Mulher, os termos gênero ou relações de gênero começaram a aparecer no nome de quase todos os referidos órgãos criados

¹ SAFFIOTTI, Helena. A ontogênese do gênero. In: STEVENS, Cristina Maria Teixeira; SWAIN, Tania Navarro (orgs.). **A construção dos corpos: perspectivas feministas**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2008.

² SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Migrações perigosas: as (des) aventuras semânticas do conceito de gênero nos projetos e políticas para mulheres no Brasil. In: GONÇALVES, Eliane *et al.* **Iguais? Gênero, Trabalho e lutas sociais**. Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2014

a partir de então³. Uma das consequências disto foi a tendência a utilizar-se o termo gênero no lugar de “mulher”.

Ao analisar os trabalhos elaborados sobre gênero na época, Maria Luiza Heilborn afirma que, do estudo de mulheres em todos os lugares e dos mais diferentes ângulos, todos estavam mudando a palavra mulher para gênero⁴. Dessa forma, a presença do termo não assegurou, nem assegura agora, que o conceito original tenha se mantido por detrás do rótulo.

A partir do estudo da produção acadêmica no assunto feminista, é possível verificar que a palavra gênero vem sendo empregada em variados contextos disciplinares e opostas correntes de pensamento, adequando-se a múltiplos usos e comportando, sob o mesmo rótulo, novos e diferentes significados. Tornou-se um conceito tão comum, abrangente e impreciso, a ponto de se aplicar a tudo e, portanto, a nada em especial, correndo, assim, o risco de perder sua reconhecida relevância para os estudos feministas. Devido a essa vulgarização, o termo, muitas vezes, é contestado ao ser utilizado no panorama feminino, no sentido da erradicação das desigualdades e discriminação entre os sexos.

Alice Alcântara Costa⁵, ao fazer uma análise da bibliografia concernente ao início dos anos 90, atentou-se para pelo menos cinco conceitos distintos em que a expressão gênero era empregada: variável binária, papéis dicotomizados, variável psicológica, tradução de sistemas culturais e categoria relacional.

Hoje, no Brasil, o conceito que tem maior aceitação é o de categoria relacional, que traz o gênero como um sistema de relações sociais e opta por noções mais dinâmicas e historicamente situadas de masculinidade e feminilidade, com ênfase em relações de poder.

³ COSTA, Ana Alice Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Teoria e práxis feminista na Academia: os núcleos de estudo sobre a mulher nas universidades brasileiras. In: **Revista Estudos Feministas**. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ, nº especial, 2º semestre, 1994.

⁴ HEILBORN, Maria Luiza. Fazendo gênero? A antropologia da mulher no Brasil. In: BRUSCHINI, Cristina; COSTA, Albertina de Oliveira (orgs.). **Uma questão de gênero**. 1 ed. São Paulo: Rosa dos Tempos; Fund. Carlos Chagas, 1992.

⁵ COSTA; SARDENBERG, *op. cit.*

Conforme alerta Daniel Simião, talvez um bom exercício não seja tanto o de buscar uma definição precisa do conceito de gênero, mas ter consciência sobre suas diferentes definições e utilizações⁶.

II.II. As relações de gênero e a divisão sexual do trabalho

Realizar um estudo sobre o trabalho da mulher inspira, inicialmente, um exame sobre as relações de gênero. Esta primeira análise é indispensável, visto a vinculação da mulher ao âmbito doméstico e às funções de procriação e cuidado dos filhos, tarefas que lhe são atribuídas por um processo de naturalização de relações sociais entre homens e mulheres, fundadas nas diferentes capacidades sexual e afetiva, a partir do imaginário social, criando uma divisão sexual do trabalho.

A análise do gênero é fundamental para que se possa compreender a discriminação da mulher no emprego. Embora o conceito e a perspectiva de gênero encontrem-se amplamente difundidos nas ciências sociais, há no discurso jurídico, em especial o laboral, uma lacuna a esse respeito.

A discriminação da mulher é uma situação complexa, que precisa ser explicada tomando-se por base diversos níveis de realidade. Segundo Juliet Michel, é necessário que se adote uma perspectiva multidisciplinar na análise da problemática do gênero:

“A recente pesquisa antropológica realizada do ponto de vista das mulheres afirma que a divisão sexual do trabalho não pode ser vista apenas em termos estritamente econômicos ou biológicos: é preciso uma teoria do gênero, que ponha em evidência as variáveis e as constantes da opressão sexual e da exploração de classe.”⁷

A compreensão do fenômeno da discriminação no trabalho sob a ótica do gênero possibilita a percepção de que as desigualdades entre homens e mulheres são social e historicamente forjadas a partir das diferenças biológicas. É possível desmistificar características que são apresentadas como decorrentes da natureza, embora resultem de

⁶ SIMIÃO, Daniel Schroeter. As coisas fora do lugar: gênero e o potencial de programas de geração de emprego e renda. In: BUARQUE, Cristina *et al.* **Perspectivas de gênero: debates e questões para as ONGs**. Recife: GT Gênero – Plataforma de Contrapartes Novib / SOS Corpo, gênero e cidadania, 2002.

⁷ BANDEIRA, Maria Lourdes. Divisão sexual do trabalho: práticas simbólicas e práticas sociais. In: SIQUEIRA, Deis E.; POTENGY, Gisélia; CAPPELLIN, Paola (orgs.). **Relações de trabalho, relações de poder**. Brasília: Editora UnB, 1997. p. 155-175.

construções sociais. Esse entendimento é essencial à mudança de atitudes e valores, necessária para que se alcancem relações e condições de trabalho mais igualitárias para ambos os sexos, sem prejuízo do respeito às diferenças.

O trabalho da mulher é influenciado pelas relações de gênero e também nelas provoca transformações, num relacionamento de mútua interação. Sofre interferência das mudanças que se operam na cultura, na economia, na sociedade como um todo. A vida social é organizada a partir de regras que são culturalmente elaboradas; assim, as mudanças relativas ao trabalho da mulher refletem novos padrões nas relações de gênero.

O senso comum traz a visão de que os papéis femininos na sociedade são formas naturais de organização social, e não produtos mutáveis da atividade social. São encarados como derivações biológicas, que não devem ser modificados, colocando a desigualdade entre os sexos como uma condição natural necessária e não como um produto da cultura e da sociedade passível de mudanças. Dessa forma, para analisar o trabalho da mulher, é preciso, em um primeiro momento, romper com essa “naturalidade” do gênero, compreendendo-o como resultante de formulações socioculturais, historicamente forjadas.

As diferenças biológicas na constituição dos sexos são inegáveis. Fica claro constatar que gestação, parto e amamentação estão ligados à mulher. Além da diferença no aspecto reprodutor, há outras questões biológicas, como a força física. Todavia, a divisão sexual do trabalho não se restringe a estes aspectos gerais. Essas diferenças não justificam a necessidade de haver uma diferença sexual de atividades, no limite de suas capacidades. É preciso defender a igualdade sem desconsiderar as diferenças, mas compreendendo-as como relacionais e não essenciais.

Os seres humanos têm potencialidade para interpretar e alterar sua constituição biológica e regular seu comportamento:

“A implicação de tal argumento para a compreensão dos papéis sexuais humanos é que diferenças biológicas entre os sexos não necessariamente precisam ter implicações sociais e comportamentais. O que é ser homem ou o que é ser mulher dependerá das interpretações biológicas associadas a cada modo cultural de vida.”⁸

⁸ ROSALDO, Michelle; LAMPHIRE, Louise. **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. p. 22.

Como se observa, a conexão entre a constituição biológica da mulher e seu papel submisso, secundário e doméstico não é natural nem necessária. Às mulheres são atribuídas características inferiorizadoras, as quais não são compreendidas da forma que deveriam, como construções sociais. Com efeito, e erroneamente, são utilizadas para explicar as limitações das mulheres no campo profissional.

Conforme pondera Thereza Cristina Gosdal, a construção socioculturalmente elaborada da diversidade biológica constitui o gênero. O sistema gênero-sexo é um modo de organização da realidade social. É a constituição simbólica sócio-histórica e a interpretação das diferenças anatômicas dos sexos. O gênero pode ser assimilado de dois modos: como elemento constitutivo das relações sociais, baseado nas diferenças perceptíveis entre os sexos; e como forma básica de representar relações de poder, apresentadas como naturais e inquestionáveis⁹.

Nas palavras de Adriene Roso:

“Gênero é a categoria analítica, dentro da qual seres humanos pensam e organizam sua atividade social, e não vem a ser uma consequência natural da diferença sexual. É uma variável social atribuída a pessoas, de diferentes maneiras, variando de cultura para cultura. Tal conceptualização de gênero implica em que o seu significado nunca é dado, mas varia de acordo com específicos quadros culturais e históricos, e que seu significado é subjugado a um ininterrupto combate discursivo e negociação. Esse combate sobre significado não é um simples ‘debate’ pluralístico de igualdade, mas contém sistemas de referência. Ele é circunscrito por forças de relações econômicas e étnicas existentes, e pelo fato de que, virtualmente em todas as culturas, seja lá o que for pensado como viril, é mais altamente valorizado do que seja lá o que for pensado como ‘feminil’.”¹⁰

Homens e mulheres são levados a perceber sua masculinidade e feminilidade como parte de sua natureza humana, a partir de um processo de formação da identidade e de internalização de papéis sociais, reproduzindo nos seus relacionamentos a relação de poder modelada pelo sistema patriarcal, como se estes modelos representassem suas aspirações. Feminilidade e masculinidade são um fruto simbólico da relação de domínio entre os sexos. O que é compreendido como feminino pela sociedade e a percepção que as mulheres têm de si mesmas não são aspectos coincidentes.

⁹ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003. p. 72.

¹⁰ ROSO, Adriane. Mídia televisiva e imagens de mulher: quando as vozes sutis nos falam. In: FENSTERSEIFER, Gilda *et al.* **Construções e perspectivas em gênero**. São Leopoldo: Ed. Unisinos, 2000.

O gênero destaca a composição social dos papéis femininos e masculinos, instituídos em tempo, espaço e cultura determinados. O que demonstra a possibilidade de os valores e comportamentos relativos ao gênero aceitos em uma sociedade não serem aceitos em outros grupos sociais, ou em outros momentos históricos.

Quando o comportamento das pessoas, principalmente no que diz respeito ao trabalho, não corresponde ao que é esperado para seu sexo, é o indivíduo e não a divisão sexual do trabalho que é visto como não natural. Quando a mulher exerce o poder, que seria um papel impróprio para o seu sexo, ela é frequentemente vista como ilegítima e manipuladora, ou pouco importante, além de ser considerada exceção.

O simples fato de pertencer a uma sociedade exige uma afinidade de gênero, causando grande pressão sobre conformidade, o que faz que a mulher, de certa maneira, participe de sua própria opressão. A opressão exige a participação individual do oprimido, para que se mantenha.

Ao abordar a divisão sexual do trabalho, Tânia Mara G. Fonseca afirma:

“Divisão esta que não apenas diferencia, mas subordina e desiguala a mulher em relação ao homem, concebendo-a desde o nascimento, como entidade negativa, ou seja, que se identifica pelo que não possui, portanto, entidade de falta. Excluída e identificada como um sistema simbólico que a coloca sempre em oposição homóloga ao homem, adjetivada pelo preconceito desfavorável, resulta que, ambos, sendo semelhantes na diferença, são suficientemente concordantes para se sustentarem mutuamente. Nascidos com a distinção natural, ou seja, bastando-lhes ser o que são para ser o que é preciso ser, seu habitus sexuado, natureza socialmente constituída, ajusta-se de imediato às exigências do ‘jogo’, o qual é orientado por um conhecimento sem consciência e por uma intencionalidade sem intenção.”¹¹

Nas sociedades modernas, organiza-se uma separação entre a esfera pública e a privada. No espaço público, encontram-se o econômico, o político e o sistema jurídico; na esfera privada, fechada e exclusiva da intimidade da família, estão a sexualidade e a afeição. O espaço privado é “naturalmente” atribuído à mulher. Essa divisão entre “razão e sentimento” é responsável pela produção de papéis de gênero e exclusões. Mesmo as mulheres que não estão adstritas à esfera doméstica, exercendo trabalho remunerado, permanecem vinculadas às atividades domésticas e ao trato com os filhos, exercendo uma “dupla jornada”. Essa vinculação

¹¹ FONSECA, Tânia Mara Galli. Utilizando Bordieu para uma análise das formas (in) sustentáveis de ser homem e mulher. In: FENSTERSEIFER; MATTOS; STREY; WERBA, *op. cit.*

acaba por organizar o trabalho da mulher, desde a sua formação, até sua inserção no mercado e sua carreira profissional.

As concepções culturais das funções reprodutoras da mulher implicam uma definição em termos de um papel maternal e doméstico. O corpo feminino relaciona-se com os processos de reprodução da espécie, colocando a mulher em papéis sociais considerados como sendo de uma classe inferior aos dos homens no processo cultural, atribuindo a eles um status social secundário. As atividades masculinas recebem do sistema cultural maior poder e valor; este padrão é projetado para o mundo do trabalho, onde as profissões feminizadas são socialmente desvalorizadas e mal remuneradas.

A problemática do trabalho da mulher está ligada ao espaço da vida privada. Há a necessidade de superação das limitações psicológicas e de rompimento com papéis e caracteres tradicionalmente atribuídos às mulheres, para que as práticas discriminatórias do trabalho da mulher possam ser eliminadas. É preciso reconstruir os limites entre o público e o privado, de uma perspectiva feminina, explicitando sua caracterização como delimitação dos espaços para os sexos e admitindo a heterogeneidade destes.

II.III. O princípio constitucional da igualdade

Inicialmente, cumpre-se atentar às palavras do jurista Rousseau:

“Concebo duas espécies de desigualdade na espécie humana: uma que chamo de natural ou física, porque é introduzida pela natureza, e que consiste na diferença de idade, saúde, forças corporais e qualidades do espírito, ou de alma; outra que se pode chamar de desigualdade moral, ou política, porque depende de uma espécie de convenção e é introduzida, ou ao menos autorizada pelo consentimento dos homens. Esta consiste nos diferentes privilégios de que alguns desfrutam em detrimento dos outros, como ser mais rico, mais respeitado, mais poderoso que os demais, ou mesmo fazer-se obedecer por eles.”¹²

Conforme salientado pelo filósofo, existem desigualdades naturais e sociais, que ele chamou de físicas e morais ou políticas. Segundo ele, cumpre ao direito promover a igualdade entre os cidadãos, suprimindo as diferenças através da lei.

¹² ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. São Paulo: Ediouro, 1994. p. 121.

Assim, o princípio da igualdade é, preliminarmente, dirigido ao legislador; porém, é também um comando ao aplicador da lei. Na explicação de Bandeira de Mello, “(...) o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia. ”.¹³ Desta forma, o princípio da igualdade determina como as leis instituídas sob sua égide serão também interpretadas conforme seus ditames.

Entretanto, obedecer ao princípio da igualdade não é tratar todos de forma igual, sem respeitar suas dissemelhanças. Para a consecução da igualdade, é necessário que se trate igualmente os iguais, e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Os seres humanos devem ser tratados de forma igualitária, desde que se encontrem em situações semelhantes, mas não quando se encontram em circunstâncias diferentes. É tão injusto tratar diferentemente situações iguais como tratar igualmente duas situações díspares.¹⁴

No Brasil, o princípio da igualdade manifestou-se, inicialmente, no art. 179, inciso XII, da Constituição de 1824:

“Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte:
XIII - A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um. ”¹⁵

Assume maior abrangência com a Constituição de 1891, conforme o art. 72, §2º:

“Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes:
§2º Todos são iguaes perante a Lei. A Republica não admite privilégios de nascimento, desconhece fóros de nobreza, e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliarchicos e de conselho. ” ¹⁶

¹³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

¹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 440-441.

¹⁵ BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Conselho de Estado, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 14/05/2017.

¹⁶ BRASIL. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Congresso Nacional Constituinte, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 14/05/2017.

O preceito continuou em todas as Constituições posteriores, com modificações de redação apenas. Para o legislador constituinte, não há distinções aceitáveis em face da lei, embora algumas poucas, resquícios de tempos passados, tenham permanecido mais do que deveriam, chegando até a Constituição de 1988.

Na Constituição de 1988, encontra-se logo no *caput*, do art. 5º: “*Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)*”¹⁷

Logo nos primeiros e basilares artigos desse magno diploma, assim encontra-se editado o comando: “*Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.*”

No art. 7º, voltado para os direitos sociais, no inciso XXX, assim diz a lei: “*Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.*”

Demonstra-se, assim, que a Constituição apregoa o princípio da igualdade como uma das bases do ordenamento jurídico.

A legislação infraconstitucional, em especial o ramo trabalhista, não segue diferente. O Direito do Trabalho sempre foi um dos campos da ciência jurídica que mais primou pela necessidade do correto entendimento deste princípio, pois, quando sua interpretação é errônea, pesam acusações de protecionismo e favorecimento quando, na verdade, a proteção ou o favorecimento advêm exatamente do atendimento ao princípio basilar da igualdade, tratando os desiguais na medida de suas desigualdades, de maneira a atender seu comando nas relações entre empregados e empregadores.

¹⁷ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15/05/2017.

A proximidade deste ramo do Direito com a realidade concreta se expressa nas múltiplas regulamentações diferentes que norteiam os mesmos temas trabalhistas, segundo o setor ou ramo de atividade. Sobre o assunto, leciona Amauri Mascaro Nascimento:

“Seria grave equívoco supor que a igualdade de todos perante a lei no Direito do Trabalho signifique que as partes do contrato individual de trabalho são iguais. Não o são. Desnecessárias são considerações para dizer que as partes, neste contrato, são desniveladas; de um lado o empregado-subordinante. Este dá ordens e paga salários para aquele que está, por contrato, submetido a esse quadro, a essa situação de desigualdade de forças. Logo, a igualdade, no sentido formal, não pode expressar um mesmo tratamento para ambas as partes. É também um comando para a lei. Esta deve promover o equilíbrio entre as partes onde e quando se romper. ”¹⁸

O princípio da igualdade também é demandado no Direito do Trabalho quando do tratamento dispensado a diferentes empregados, como menores, portadores de deficiência e mulheres. As mulheres, desde sua entrada no mercado de trabalho, enfrentaram e ainda vêm enfrentando dificuldades ocasionadas por tratamento diferenciado que nada tem a ver com sua condição, obstáculos que representam, na verdade, discriminação a seu trabalho unicamente por sua condição de ser mulher. A legislação procura coibir qualquer tratamento diferenciador que não seja baseado no cumprimento do princípio da igualdade.

Portanto, o reconhecimento da igualdade não exclui a consideração de determinadas diferenças, às quais são atribuídos efeitos jurídicos. Há distinções que o ordenamento permite, estabelecendo ele mesmo algumas, sem que isso importe ofensa ao princípio da igualdade, através de uma interpretação ampla deste. Para isso, o tratamento diferenciado deve possuir fundamento razoável e ser destinado a um fim legítimo.¹⁹ Nas demais hipóteses, estará configurada a prática discriminatória.

Segundo Maria Amparo Ballester Pastor²⁰, as únicas exceções possíveis ao princípio da igualdade em matéria de gênero, na atualidade, são as normas relativas à proteção à maternidade e as normas e medidas de ação afirmativa.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade**. São Paulo: Revista LTr, v. 68, n. 7, p. 777-787, julho de 2004.

¹⁹ BARROSO, Luís Roberto. Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

²⁰ PASTOR, Maria Amparo Ballester. Diferencia y discriminacion normativa por razón de sexo em el orden laboral *apud* GOSDAL, *op. cit*,

A não discriminação é, provavelmente, a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto.²¹ Daí a relevância deste princípio e, ao mesmo tempo, a repulsa provocada pela discriminação em qualquer de suas formas.

II.IV. A discriminação

II.IV.I. Conceito

O verbo discriminar, além dos significados empregados em um sentido neutro,²² adquiriu um sentido pejorativo no discurso jurídico do século XX, de parcialidade, favoritismo, fanatismo ou intolerância. É um fenômeno social que excede o campo do Direito. E, por ser social, a discriminação é dinâmica, variável no tempo e no espaço. Em um mesmo contexto, pode um mesmo fato ser discriminatório para uma pessoa e não o ser para outra, exatamente porque não diz respeito a uma característica inerente do sujeito, mas a algo que se constrói na relação com o outro, a uma valoração comparativa.²³ Embora a diversidade biológica e cultural seja natural, o homem comum tem dificuldade em encará-la como tal.

Alice Monteiro de Barros²⁴ afirma que a palavra , de origem anglo-americana, significa “o caráter infundado de uma distinção”. Leciona, ainda, que, segundo a doutrina italiana, significa “uma situação subjetiva de tratamento diferenciado em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito, no caso, o sexo, lesiva de um interesse econômico, moral, profissional ou de outra ordem. ”

Maurício Godinho Delgado conceitua a discriminação como “(...) conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. ”²⁵

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2016. p. 732.

²² “1. Estabelecer diferenças 2. Colocar algo ou alguém de parte. 3. Tratar de modo desigual ou injusto, com base em preconceitos de alguma ordem, notadamente sexual, religiosa, étnica, etc. Verbo pronominal: 4. Afastar-se ou colocar-se à parte. ” (DISCRIMINAR, 2017).

²³ GOSDAL, *op. cit.* p. 91.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA; RENAULT, *op.cit.*

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Proteção contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA; RENAULT, *op. cit.*

A discriminação, em regra, atinge um grupo de pessoas unidas por um traço comum, negando-se a individualidade de cada componente e generalizando os atributos extrínsecos como sinônimos de uma ou mais qualidades vistas como negativas. Mas não necessariamente atinge somente grupos, podendo também afetar um só indivíduo.

Ela é conduzida através do preconceito, que consiste em infligir a alguém um tratamento diferenciado e imerecido, devido a uma ideia preconcebida e ausente de conhecimento, munida de ignorância. Cria-se uma noção falsa referente às características físicas, tradições culturais ou crenças de um grupo. Arnold Rose²⁶ declara que o preconceito traz uma sensação de poder aos membros do grupo dominante, seja ele racial, religioso ou, como aqui está sendo tratado, de gênero. Nas relações de trabalho, o preconceito atua na manutenção das ideias dos grupos que se encontram no poder e justificando as diferenças de tratamento existentes.

A diferença da discriminação para o preconceito é que aquela implica necessariamente uma ação, que gera um impacto negativo no indivíduo ou grupo discriminado. Mas, o preconceito, julgamento prévio e negativo que se faz das pessoas estigmatizadas por estereótipos, impede que se possa avaliá-las por suas reais qualidades, tornando-se um forte obstáculo à erradicação da discriminação.

Uma ação educativa pode ajudar na diminuição do preconceito e revisão de estereótipos. Mas, no caso da discriminação, por se tratar de uma prática, é imprescindível a utilização de dispositivos legais ou não se terá alteração no quadro das desigualdades.

II.IV.II. Espécies

A discriminação pode assumir traços variados, efetivando-se direta ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas.

A discriminação direta é aquela pelo qual o tratamento desigual funda-se em razões como raça, sexo, estado civil, idade, entre outras. É, por exemplo, a não contratação de empregados negros.

²⁶ ROSE, Arnold M. A origem dos preconceitos *apud* GOSDAL, *op. cit.* p. 93.

Já a indireta possui uma aparência formal de igualdade, mas, na verdade, cria uma situação de desigualdade. Diz respeito aos atos aparentemente neutros, que, no entanto, produzem um efeito desigual no grupo discriminado. É o caso, por exemplo, da instituição de um adicional de remuneração a uma determinada função ocupada exclusivamente por homens. Alguns ordenamentos não falam em discriminação indireta, mas em oculta, como é o caso da França.

Diversos são os termos empregados para o conceito da discriminação positiva, sem nenhuma uniformidade quanto ao seu conteúdo.

Segundo Thereza Cristina Gosdal, a discriminação positiva, juntamente com as normas de proteção à maternidade, são exceções ao princípio da igualdade em matéria de gênero aceitáveis na atualidade. Para ela, a ação afirmativa, ou discriminação positiva, compreende um conjunto de medidas legais e de práticas sociais destinadas a compensar uma situação de efetiva desigualdade em que se encontre um determinado grupo social, e o possibilitar o acesso ao sistema legal, tornando viável para esses indivíduos o exercício de direitos fundamentais.²⁷ A mera proibição da discriminação por parte do Estado não foi suficiente à correção das desigualdades reais e garantia de oportunidade e de tratamento no trabalho, sendo necessária a adoção de políticas constituídas por obrigações positivas em favor das minorias discriminadas.²⁸

Já Maria Luísa Balleguer Callejon²⁹ faz uma diferenciação entre ação afirmativa e discriminação positiva. Conforme leciona, a ação afirmativa compreende as atuações dos poderes públicos para o alcance da igualdade material das mulheres em relação aos homens. Ao passo que à discriminação positiva se associa o conteúdo negativo do conceito jurídico de discriminação, de violação ao princípio da igualdade.

Para Maria Aparecida Gugel, a ação afirmativa e a discriminação positiva são sinônimas, compreendendo um conjunto de medidas legais, modo de vida e políticas sociais, destinadas a

²⁷ GOSDAL, *op. cit.* p. 118.

²⁸ LORENZ, Lutiana Nacur. A proteção jurídica contra a discriminação no emprego. In: SENTO-SÉ, Jairo (Coord.). **Desafios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

²⁹ CALLEJON, Maria Luísa Balleguer. Mujer y constitucion: la construccion jurídica del género *apud* GOSDAL, *op. cit.*, p. 120

aliviar os tipos de discriminação que limitam as oportunidades de trabalho de determinados grupos sociais.³⁰

Alice Monteiro de Barros define ações afirmativas como:

“(...) programas adotados tanto no setor público como no setor privado, atribuindo um tratamento especial às mulheres, temporariamente, até que haja um equilíbrio entre os sexos no mercado de trabalho, tornando-o mais homogêneo. (...) as ações afirmativas congregam medidas que implicam supressão das desigualdades de fato, capazes de restringir as oportunidades de formação profissional das mulheres, com reflexos nas suas condições de trabalho.”³¹

Outra forma que é possível serem consideradas a discriminação positiva e a as ações afirmativas é como gênero e espécie: a discriminação positiva é espécie do gênero ações afirmativas, que de atuação mais direta compreende as cotas e o tratamento diferencial. Por outro lado, o termo discriminação precisa estar empregado em seu sentido neutro, para que a discriminação positiva não seja associada a uma conotação pejorativa. Se compreendida a palavra discriminação em seu sentido negativo, a expressão “discriminação positiva” apresenta uma contradição insolúvel, pois se é discriminação, não pode ser positiva.

As ações afirmativas podem ser consideradas sob dois aspectos: o social, como forma de reivindicação, e o jurídico, como forma de organização. São destinadas, conforme leciona Alice Monteiro de Barros, a:

“(...) eliminar ou reduzir estereótipos a respeito das funções na sociedade, com prejuízo para as mulheres; incentivar a participação de mulheres em ocupações, em setores mais promissores da economia e em níveis mais elevados, nos quais é escassa a participação de mulheres; ajudar as mulheres a adquirirem capacidade profissional adequada; alentar os empregadores para que favoreçam essas postulações; ajustar a organização de trabalho e os horários às necessidades das mulheres; velar para que sejam compartilhadas entre homem e mulher as responsabilidades familiares, profissionais e sociais; favorecer a participação de mulheres nos organismos destinados a decidir sobre matéria de emprego em geral; (...)”³²

Para Gosdal,³³ as ações positivas possuem tríplice justificação: evitar a permanência de condutas discriminatórias, compensar os grupos discriminados pelo passado e valorar a

³⁰ *Apud* GOSDAL, *op. cit.* p. 121.

³¹ BARROS, **Discriminação...**, *op.cit.* p. 67.

³² BARROS, **Discriminação...**, *op. cit.* p. 65-66.

³³ GOSDAL, *op. cit.* p. 127.

diferença que diz respeito ao grupo discriminado. Devem ser legitimadas pela finalidade e objetivos buscados e pelos meios e medidas empregados.

Da perspectiva das relações de gênero, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, adotada em 1979 e promulgada em 2002 pelo Decreto nº 4.337/02, que revogou o Decreto nº 89.460/84, salienta a necessidade da discriminação positiva, devendo o Estado adotar medidas concretas para agilizar a equiparação de direitos em razão de gênero:

“Art. 4. 1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados. 2. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais, inclusive as contidas na presente Convenção, destinadas a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória.”³⁴

Esta necessidade se manifesta de forma mais imediata em relação ao trabalho, onde a discriminação é evidenciada mais frequentemente.

No âmbito constitucional, ainda em relação ao gênero, o art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso XX, garante a proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.³⁵

Atualmente, ainda existe alguma resistência às ações afirmativas, por parte de certos grupos mais conservadores, devido à mentalidade individualista ainda prevalecente no Direito. Alguns autores possuem essa visão, como Rodolfo Rocafort³⁶, que afirmam que as cotas equilibram artificialmente a representação dos grupos sub-representados, como mulheres, negros e minorias étnicas, mas que para esse efeito é melhor escolher medidas menos “dramáticas e estereotipantes”. Para ele, o sistema de cotas propaga a discriminação que

³⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18/05/2017.

³⁵ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.”

³⁶ ROCAFORT, Rodolfo E. Piza, Igualdad de derechos: isonomia y no discriminacion *apud* GOSDAL, *op. cit.* p. 128.

pretende reparar, fragmentando os seres humanos. E conclui que os beneficiados nunca saberão se devem seu progresso a sua própria capacidade e inteligência, ou à obrigatoriedade da cota.

Na prática, é possível ter uma visão diferente daqueles que se posicionam contrariamente às ações afirmativas. Thereza Cristina Gosdal afirma que a exigência do Ministério Público do Trabalho pelo cumprimento da cota legalmente prevista para as pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados, aplicável às empresas com mais de cem empregados, conforme previsto na Lei nº 8.213/91, art. 93, e Decreto nº 3.298/99, que veio regulamentar a matéria, vem trazendo um crescimento acentuado do número de pessoas portadoras de deficiência inseridas no mercado de trabalho:

“E na atividade de acompanhamento do cumprimento dos termos de Ajuste, é possível observar que, vencidos o preconceito e a resistência inicial, após perceberem as empresas que, enquanto não implementarem a cota devida estarão sendo fiscalizadas de perto pelo Ministério Público, há um processo de acomodação e superação das dificuldades iniciais geradas pela presença dos portadores de deficiência, que é sucedido por resultados extremamente positivos para o próprio empregador, que, muitas vezes, voluntariamente, acaba excedendo a cota a que está legalmente obrigado.”³⁷

Portanto, a discriminação positiva possui um papel transformador, necessário para o rompimento com preconceitos e estereótipos, alterando o aspecto simbólico que envolve as relações sociais e quebrando as barreiras socialmente estabelecidas ao acesso de determinados grupos à profissionalização.

Feitas estas considerações sobre a discriminação da mulher, que está permeada pelas relações de gênero, pelos papéis socialmente assinalados para homens e mulheres, passa-se então ao tratamento histórico-jurídico do trabalho da mulher, que será analisado no próximo capítulo.

III. A EVOLUÇÃO DE DIREITOS: ESBOÇO HISTÓRICO DA CONDIÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DA MULHER

Para um melhor entendimento a respeito da discriminação da mulher no emprego na atualidade, faz-se mister analisar, em um primeiro momento, como os direitos da mulher

³⁷ GOSDAL, *op. cit.* p. 129.

desenvolveram-se historicamente e como o ordenamento jurídico delimitou os espaços femininos. Grandes mudanças foram verificadas nas últimas décadas relativas às concepções de gênero, criando uma nova condição jurídica da mulher. A divisão sexual do trabalho sempre esteve presente na história da humanidade, mas sofreu modificações de acordo com o momento histórico que se leve em consideração.

III.1. O Brasil Colônia

A expressão “branca para casar, negra para trabalhar” representa a mentalidade predominante desta época. A maior parte da mão de obra feminina daquele tempo se encontrava na numerosa remessa de escravos que chegava ao Brasil. Somavam-se a esse grupo laborioso as índias nativas, mas em um percentual bem inferior, visto que era proibido escravizar índios devido ao lucro da Coroa com o tráfico de escravos.

As mulheres brancas, e livres, compunham uma pequena minoria. Muitas delas eram órfãs enviadas de Portugal para povoar a colônia e tinham como único papel social o de esposa. No período colonial, vigoravam as Ordenações do Reino, nas quais a mulher era juridicamente posicionada junto com as crianças, loucos e incapazes.

Durante o chamado Ciclo do Ouro, a mão de obra escrava utilizada na extração de ouro e pedras preciosas era tanto masculina como feminina. Os trabalhos mais penosos eram executados pelos negros e os mais fáceis pelas negras. Os primeiros tiravam o cascalho do fundo do poço e as mulheres o carregavam em gamelas, para ser lavado, conforme descreve John Mawe, viajante inglês ligado ao comércio de pedras preciosas que visitou diversas cidades brasileiras entre 1807 e 1818.³⁸

A industrialização ainda era modesta e insignificante, muito mais como um complemento de outras atividades, como agricultura e mineração, do que algo autônomo. Para o manejo destes, ou para atender às necessidades dos moradores, existiam pequenas indústrias de carpinteiros e ferreiros, e manufaturas de pano e vestuário. Em certas regiões, como em Minas Gerais, era possível encontrar pequenas siderurgias para consumo interno. Essa pequena

³⁸ MAWE, John. Viagens ao interior do Brasil. Belo Horizonte: Itatiaia, 1978 *apud* FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

indústria doméstica era entregue a escravos e às mulheres da casa, responsáveis pela fiação, costura e tecelagem.³⁹

O comércio ambulante também era uma atividade feminina, realizada por índias, por ordem de seus proprietários.

III.II. O Brasil Império

Com a independência, em 1822, a escravidão no Brasil continua a ser uma grande fonte de mão de obra.

Em 1824, a Constituição Política do Império do Brasil foi elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, sendo a primeira Constituição brasileira. Possuía 179 artigos e não contemplava regras protetoras de direitos trabalhistas. O último artigo da Carta Imperial cuidava, dentre outros aspectos, da inviolabilidade dos direitos civis e políticos e garantia qualquer gênero de trabalho, cultura, indústria ou comércio, desde que não ofendesse costumes públicos, segurança e saúde dos cidadãos.⁴⁰

Durante o século XIX, a sociedade brasileira sofreu uma série de transformações. A consolidação do capitalismo e o desenvolvimento de uma vida urbana geraram a ascensão da burguesia e o surgimento da mentalidade burguesa. Cabia às mulheres o espaço doméstico, sendo-lhes repudiado o espaço público. Narra Maria Ângelo D’Incao:

“Presenciamos ainda nesse período o nascimento de uma nova mulher nas relações da chamada família burguesa, agora marcada pela valorização da intimidade e maternidade. Um sólido ambiente familiar, o lar acolhedor, filhos educados e esposa dedicada ao marido, às crianças e desobrigada de qualquer trabalho produtivo representavam o ideal de retidão e probidade, um tesouro social imprescindível.”⁴¹

Esse papel social de guardião do lar e da família era imposto às mulheres de famílias ricas, que não tinham muitas atividades fora do lar. Restava às mulheres pobres, viúvas e às escravas trabalhar por sua sobrevivência e enfrentar o preconceito que tal atitude causava em uma

³⁹ JÚNIOR, Caio Prado. **Formação do Brasil Contemporâneo: colônia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

⁴⁰ “Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte. (...) XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, de indústria, ou commercio pode ser prohibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, á segurança, e saúde dos Cidadãos.”

⁴¹ D’INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: DEL PRIORE, *op. cit.*

sociedade que enxergava o ambiente público como domínio exclusivo dos homens. Existia, portanto, dois universos: o das mulheres que não precisavam trabalhar e o daquelas que necessitavam fazê-lo.

Na época, o pensamento predominante era o de que a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro. Mas, as mulheres pobres não tinham outra escolha a não ser garantir seu sustento e, surpreendentemente, representavam 49% da força de trabalho do país, segundo Gilda Pulchério:

“(...) a mão de obra feminina, que tem sua origem no trabalho escravo, transpôs o escravagismo para inserir-se no mercado de trabalho remunerado como lavadeiras, domésticas, ajudantes de costura, etc., todas profissões de baixa renda e consideradas femininas. Em 1872, elas encontravam-se na lavoura (43,50%), nos serviços domésticos (33,23%), na costura (10,9%), como criadoras e jornaleiras (5,54%), como operárias em tecidos (3,57%) e como comerciantes (0,26%). ”⁴²

Complementa Miridan Falci:

“Eram, pois, costureiras e rendeiras, lavadeiras, fiandeiras ou roceiras - estas últimas, na enxada, ao lado de irmãos, pais ou companheiros, faziam todo o trabalho considerado masculino: torar paus, carregar feixes de lenha, cavoucar, semear, limpar a roça do mato e colher. Os homens, fazia todo o trabalho considerado masculino: torar paus, carregar feixes de lenha, cavoucar, semear, limpar a roça do mato e colher. As escravas trabalhavam principalmente na roça, mas também foram usadas por seus senhores como tecelãs, fiandeiras, rendeiras, carpinteiras, azeiteiras, amas de leite, pajens, cozinheiras, costureiras, engomadeiras, e mão de obra para todo e qualquer serviço. ”⁴³

Entretanto, embora já se fale em trabalho da mulher, não é possível ainda se falar em um direito do trabalho, muito menos direito do trabalho da mulher.

Em 1888, a decretação do fim da escravidão pela Lei Áurea trouxe uma revolução na mão de obra do país, pois agora todos eram trabalhadores livres, aptos a vender sua força produtiva. No ano seguinte, o Brasil deixa para trás a monarquia e torna-se uma República.

III.III. O Brasil República

III.III.I. A Constituição de 1891

⁴² FENSTERSEIFER, Gilda Pulchério. Mulheres da saúde mental: quem são elas. In: STREY; MATTOS, FENSTERSEIFER; WERBA, *op.cit.* p. 49-61.

⁴³ KNOX, Miridan Falci. Mulheres do Sertão Nordestino. In: DEL PRIORE, *op. cit.*

Sobreveio a República e com ela a segunda Constituição brasileira, a da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891, elaborada por um congresso constituinte. Apesar do fim da escravidão, não houve neste documento, mais uma vez, proteção aos direitos dos trabalhadores. Profundamente individualista, nos moldes da Constituição americana que a influenciou, limitou-se apenas a permitir a livre associação e a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial,⁴⁴ direitos conservados, posteriormente, pela Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926.

Observa-se que a igualdade tratada no § 2º do art. 72⁴⁵ não tinha nenhuma relação com o gênero, e sim com a condição sócio familiar.

Apesar da mudança de modelo político-econômico, o país mantinha sua economia basicamente agrária. Embora a libertação dos escravos tenha colocado mão de obra livre no mercado, o Brasil enfrentava uma escassez de trabalhadores para as fronteiras agrícolas em expansão.

A solução encontrada foi impulsionar a corrente imigratória europeia para trabalhar nas áreas rurais das fazendas. O governo brasileiro, juntamente com os produtores rurais, subsidiava a vinda dos imigrantes, em sua maioria italianos, que já embarcavam com um contrato firmado entre si e o dono da fazenda onde iriam trabalhar, em especial para o interior de São Paulo, para a cafeicultura.

Surgiu o regime de colonato, no qual a renda do colono era incerta, pois ele estava sujeito ao risco das colheitas, assim como o proprietário das terras. Além de um salário anual pela plantação de café, a família colona recebia um valor variável, no momento da colheita, de acordo com o volume desta. As famílias tinham autorização para plantar culturas de subsistência entre as fileiras de pés de café, além da garantia da moradia gratuita. O fazendeiro,

⁴⁴ “Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: (...) §8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública (...). É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial. ”

⁴⁵ “Art. 72. § 2º - Todos são iguais perante a lei. A República não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho. ”

ao oferecer todo esse conjunto de vantagens aos colonos, se via desobrigado a pagar bons salários.

As mulheres exerciam um papel muito importante no sistema de colonato. Conforme Maria Aparecida Silva:

“Seu sucesso dependia da capacidade das mulheres de aproveitarem ao máximo as vantagens desse regime de trabalho, que lhes permitia conjugar o trabalho da casa com o da roça e do cafezal. Mas, apesar de desempenharem tarefas dentro de casa, na roça de subsistência e no cafezal, as mulheres não existiam enquanto trabalhadoras individualizadas, porque seus trabalhos eram englobados no trabalho familiar controlado diretamente pelo pai-marido.”⁴⁶

Assim como aos colonos em geral, não era garantida nenhuma forma de proteção às mulheres colonas enquanto trabalhadoras, até porque estavam submetidas ao contrato de colonato com o proprietário das terras. Eram submetidas a uma dupla jornada de trabalho, em casa e na roça. Contraditoriamente, o homem não auxiliava no trabalho doméstico, mas aceitava a ajuda feminina no trabalho braçal entre os cafezais.

Havia nas culturas de café, além dos colonos, os chamados “camaradas”, que eram, em geral, brasileiros, negros e mestiços, que não estabeleciam contratos de colonato com o fazendeiro. Eram contratados por dia, mês ou safra. Mas, entre eles, não havia espaço para as mulheres. Os serviços domésticos na casa dos proprietários era a única possibilidade de trabalho para as mulheres brasileiras solteiras na fazenda cafeeira.⁴⁷

Após algum tempo, parte destes imigrantes, em função de vários fatores, abandonaram as fazendas nas quais foram encaminhados e dirigiram-se às grandes cidades:

“Um dos traços característicos dos finais do século XIX e início do século XX foi o intenso crescimento dos contingentes urbanos da população brasileira. Confluindo à série de transformações pelas quais passava o país, essa tendência demográfica, início de um processo que inverteu a distribuição socio-territorial da população brasileira, correspondeu, de imediato, ao afluxo de levas de migrantes nacionais e estrangeiros que foram sendo atraídos para as cidades, sobretudo a partir do último quartel do século XIX.”⁴⁸

⁴⁶ SILVA, Maria Aparecida. De colona à bóia-fria. In: DEL PRIORE, *op. cit.* p. 557.

⁴⁷ *Idem*, p. 561.

⁴⁸ WISSENBAACH, Maria Cristina Cortez. Da escravidão à Liberdade: dimensões de uma privacidade possível *apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

A chegada do fluxo de imigrantes e ex-escravos às cidades provocou uma aceleração na urbanização de centros como Rio de Janeiro e São Paulo, e coincidiu com o início da industrialização do país, que viria a ser a grande responsável pela transformação nas relações de gênero no trabalho.

Entre os trabalhadores pobres que se encaminharam às cidades estavam as mulheres, muitas delas chefes de família. Orienta Cláudia Fonseca:

“Não devemos nutrir ilusões quanto à situação da mulher trabalhadora. Em geral, mal ganhava o mínimo necessário para seu próprio sustento, muito menos para manter seus filhos. Os empregadores preferiam mulheres e crianças justamente porque essa mão de obra custava em média 30% menos. ” ⁴⁹

Nas primícias da industrialização brasileira, o trabalho feminino era empregado em larga escala. Entretanto, as mulheres eram empregadas em ramos com menor mecanização e, conseqüentemente, menos especializadas e pior remuneradas, como setores de fiação e tecelagem; indústrias mais mecanizadas, como as metalúrgicas, tinham suas vagas ocupadas por homens. E nem todas as mulheres saíam de casa para trabalhar; era prática comum que indústrias de peças de vestuário, alfaiataria e sacaria contratassem costureiras para efetuar seus trabalhos em casa.

Apesar da maior parte das desvantagens recair sobre as mulheres, a jornada de trabalho excessiva era um prejuízo de todos os trabalhadores, tanto mulheres como homens:

“Apenas em 1932, o Decreto nº 21.186, regulamentado pelo Decreto nº 21.364, fixou a jornada de trabalho em oito horas diárias – e antes deste decreto havia apenas o de nº 313, de 17 de janeiro de 1891, que fixava em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas a dos menores do sexo feminino que, todavia, só era aplicável no Distrito Federal. ” ⁵⁰

III.III.II. As primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher

Um projeto de Código de Trabalho começou a tramitar no Congresso Nacional em 1912, mas jamais foi aprovado. Discutido por trinta anos, ele apresentava uma legislação exclusiva para o trabalho da mulher. Entre outras previsões, o texto contava com dispositivos como a

⁴⁹ FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, *op. cit.*

⁵⁰ CALIL, *op. cit.*

contratação da mulher independente de autorização do marido, a proibição do trabalho noturno, jornada de trabalho limitada a oito horas diárias, licença de quinze a vinte e cinco dias antes do parto e até vinte e cinco dias depois com garantia de retorno ao emprego e percepção de um terço do salário no primeiro período e metade no segundo.⁵¹

Apesar de parte dos parlamentares terem defendido esta proteção ao trabalho feminino, muitos acreditavam ser desonroso ao marido permitir que a mulher trabalhasse sem sua autorização. Outros argumentavam que o valor do labor da mulher era muito inferior ao do homem e, portanto, era desagradável em termos econômicos. Havia ainda quem defendesse a licença maternidade tornaria a gravidez uma profissão rendosa e cômoda.

Dessa forma, foi no âmbito estadual que surgiu a primeira lei de natureza protecionista à mulher trabalhadora. A Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que reorganizou o Serviço Sanitário do estado de São Paulo, proibiu o trabalho feminino em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro mês pós-parto.⁵²

Na esfera federal, o Decreto nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que aprovou o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, facultava às mulheres, empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto, mediante atestado comprovando a provável data do parto. A administração dos estabelecimentos deveria enviar um memorando à Inspetoria de Higiene Infantil do Departamento Nacional de Saúde Pública, para que fosse lançado em livro especial a notificação relativa ao descanso da gestante. O mesmo decreto, ainda em seu Capítulo VI destinado às mulheres, facultava às empregadas a amamentação de seus filhos, sem, todavia, estabelecer a duração desse intervalo. Previa a criação de creches ou salas de alimentação próximas às sedes dos estabelecimentos, bem como a organização de caixas, com a finalidade de socorrer financeiramente as mães pobres.⁵³

⁵¹ VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho, p. 977, *apud* CALIL, *op. cit.*

⁵² SÃO PAULO (Estado). **Lei nº 1.596**, de 29 de dezembro de 1917. Reorganiza o Serviço Sanitário do Estado. São Paulo, SP: Congresso Legislativo do Estado de São Paulo, 1917. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>. Acesso em 24/05/2017. “Art. Artigo 95. - As mulheres, durante o ultimo mez de gravidez e o primeiro do puerperio, não poderão trabalhar em quaesquer estabelecimentos industriaes.”

⁵³ BRASIL. **Decreto nº 16.300**, de 31 de dezembro de 1923. Aprova o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Rio de Janeiro, RJ: 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300.htm. Acesso em 24/05/2017.

Posteriormente, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, proibindo o trabalho noturno, nas minerações em subsolo, nas pedreiras, em obras de construção pública e nas atividades perigosas e insalubres. Garantiu a igualdade salarial para trabalho de igual valor, sem distinção de sexo e, ainda assegurou proteção à maternidade, salvaguardando diversos direitos.⁵⁴ Alguns artigos desse decreto foram revogados pela entrada em vigor da Convenção nº 3 da OIT, promulgada em 1935, como a duração da licença à gestante, que passou de quatro para seis semanas.

Em 1934, o Decreto nº 24.273 criou o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Comerciários, estabelecendo o auxílio-maternidade às empregadas do comércio.⁵⁵

Por fim, importante ressaltar o advento do Código Civil em 1916⁵⁶, que, apesar de não se encaixar na esfera trabalhista, afetava diretamente a vida das mulheres, com a “sacralização” da família e o poder do pai em seu interior, controlando os papéis sociais dentro e fora do lar.

III.III.III. A Constituição de 1934

A segunda Constituição republicana e terceira da história do Brasil foi a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, promulgada em 16 de julho de 1934.

Manifestou um caráter social-democrático, abandonando as antigas convicções do liberalismo do início da República. Com um texto constitucional evoluído para a época, muitos direitos que já vinham sendo alcançados por diferentes classes profissionais foram

⁵⁴ BRASIL. **Decreto nº 21.417-A**, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro, RJ: 1932. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em 24/05/2017.

⁵⁵ BRASIL. **Decreto nº 24.273**, de 22 de maio de 1934. Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários, dispõe sobre o seu funcionamento e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: 1934. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24273-22-maio-1934-526828-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 24/05/2017. “Art. 1º Fica criando, com a qualidade de pessoa jurídica, e sede na Capital da República o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários, subordinado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por intermédio do Conselho Nacional do Trabalho e destinado a conceder os seus associados os seguintes benefícios: a) aposentadoria; b) pensão aos herdeiros, c) auxílio-maternidade.”

⁵⁶ BRASIL. **Código Civil (1916)**. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Rio de Janeiro, RJ: Congresso Nacional, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em 24/05/2017.

reconhecidos. Pela primeira vez na história das Constituições brasileiras, normas de proteção ao trabalhador foram reunidas em um capítulo referente à ordem social e econômica.

Sidnei Máximo João lembra que na Assembleia Constituinte que antecedeu esta Constituição, houve a participação de trabalhadores eleitos pelos sindicatos, os quais compunham a representação classista, juntamente com os representantes eleitos pelas entidades patronais.⁵⁷

Como um prenúncio da Consolidação das Leis do Trabalho, que chegaria em 1943, o artigo 121 foi o primeiro a reconhecer garantias trabalhistas até hoje vigentes, que melhoraram as condições dos trabalhadores, como o salário mínimo, a proibição do trabalho infantil, o limite de oito horas de jornada diária, folgas semanais e férias anuais remuneradas, entre outros. Em relação ao trabalho feminino, proteções como igualdade de salário entre homens e mulheres, proibição do trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade. *In verbis*:

“Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
 - b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
 - c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
 - d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
 - e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
 - f) férias anuais remuneradas;
 - g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
 - h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
 - i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
 - j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.
- (...)”⁵⁸

⁵⁷ JOÃO, Sidnei Máximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1997.

⁵⁸ BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 24/05/2017.

Também foi a primeira a prever, no art. 108⁵⁹, o voto feminino, direito que já havia sido reconhecido desde 1932, pelo Código Eleitoral.⁶⁰

Este documento teve vida curta, devido ao golpe de Estado promovido pelo então presidente Getúlio Vargas, que outorgou, após a dissolução do Congresso Nacional, a Carta de 37, também conhecida como “Polaca”, devido a sua semelhança com a Constituição polonesa, que conferia poderes ditatoriais ao presidente da república.

III.III.IV. A Constituição de 1937

A Constituição de 1937 não reconheceu a garantia de emprego à gestante e suprimiu a isonomia salarial entre os sexos, muito embora trouxesse o princípio da igualdade de todos perante a lei, no inciso I do art. 122. Tal omissão permitiu que, em 1940, o Decreto nº 2.548 proclamasse a possibilidade de percepção do salário mínimo, para as mulheres, até dez por cento menor comparado ao de homens,⁶¹ posteriormente revogado pela CLT.

O texto original esteve vigente durante quase cinco anos, até agosto de 1942, quando o Decreto nº 10.358 declarou estado de guerra no Brasil, devido à Segunda Guerra Mundial. Diversos dispositivos foram suspensos, entre eles o art. 137, que tratava dos direitos trabalhistas, mantido apenas o art. 136, que considerava o trabalho um dever social, que deveria ser exercido honestamente.

Antes da suspensão, o art. 137 conservava vários artigos da Carta de 1934, sendo que o repouso semanal foi fixado aos domingos, foi criada licença anual remunerada por ano de

⁵⁹ “Art. 108. São eleitores os brasileiros de um e de outro sexo, maiores de 18 anos, que se alistarem na forma da lei.”

⁶⁰ BRASIL. **Código Eleitoral**. Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral. Rio de Janeiro, RJ: 1932. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 24/05/2017. “Art. 2º É eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma deste Código.”

⁶¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940**. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 27/05/2017. “Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário //mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.”

serviço, estabilidade no emprego, garantia do contrato de trabalho em caso de sucessão e reconhecida a assistência administrativa e judicial por entidade de classe.

Proclamava o dispositivo:

“Art. 137. A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

- a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;
- b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;
- c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa;
- d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada;
- f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço;
- g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo;
- h) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho;
- i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei;
- j) o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno;
- k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;
- l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;
- m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho;
- n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais.”⁶²

O art. 138, também suspenso em 1942, reconhecia a liberdade de associação profissional e sindical, devendo o sindicato ser reconhecido formalmente pelo Estado, exercendo funções delegadas pelo Poder Público.

Ademais, foi mantida, ainda fora do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho, no art. 139, que havia sido criada na Constituição anterior, tendo a greve e o *lock out* sido declarados

⁶² BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Rio de Janeiro, RJ: 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em 27/05/2017.

recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

III.III.V. 1943: a Consolidação das Leis do Trabalho

Inicialmente, cabe considerar que não se deve interpretar a legislação trabalhista como algo generosamente agraciado ao trabalhador pelo governo populista de Getúlio Vargas, como muitas vezes foi intencionado qualificar.

Pelo contrário, conforme orienta Thereza Cristina Gosdal,⁶³ houve manifestação dos diferentes movimentos da sociedade, na busca da regulamentação das relações de trabalho, associada a uma percepção das elites de que a disciplina de direitos mínimos era necessária à manutenção das relações de produção capitalista. Os donos dos meios de produção acreditavam que a regulamentação asseguraria a continuidade do modo de produção estabelecido, através da pacificação dos conflitos nas relações laborais.

A CLT foi promulgada em 1º de maio de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, sob proteção e influência da Constituição de 1937. A legislação brasileira que regulamentava o trabalho abandonou de vez o modelo liberal e adotou o princípio de que o Estado deveria intervir a fim de promover a igualdade.

Até o advento da CLT, as normas trabalhistas cresceram de forma desalinhada, cada profissão possuindo normas específicas, fruto da capacidade de organização e mobilização das classes, o que terminava por deixar vários segmentos sem qualquer proteção.⁶⁴

No diploma, foi feita uma compilação de leis esparsas já existentes que regulavam diversas ocupações e foram acrescentadas inovações legais, aproximando-o de um código, apesar do nome trazer a expressão “consolidação”. Acrescenta Amauri Mascaro Nascimento que, no entanto, a CLT não seria o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que se

⁶³ GOSDAL, *op. cit.* p. 145

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra Martins da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (orgs.). 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

esperava. A mutabilidade da ordem trabalhista exigia constantes modificações legais, como fica certo pelo número de decretos, decretos-leis e leis que depois foram elaborados, alterando-a.⁶⁵

O Capítulo III do Título III foi intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”, e abordou os seguintes assuntos nas suas seções: duração e condições do trabalho; trabalho noturno; períodos de descanso; métodos e locais de trabalho; proteção à maternidade; penalidades. Foi apenas compilada a legislação que já regulamentava o trabalho da mulher, não havendo, em regra, qualquer inovação quanto ao conteúdo dessas normas.

O título do capítulo passava a imagem de uma reunião de dispositivos protetivos, mas, em verdade, constituíam proibições e não regras que efetivamente protegessem a mulher de condições de trabalho desfavoráveis.

Os fundamentos para a “proteção” especial eram dos mais variados tipos, de fisiológicos vinculados à reprodução, aos biológicos (maior fragilidade física), morais (ligados à sexualidade da mulher e à conduta dela esperada, de mulher “honesta”) e familiares (voltados à preservação da estrutura familiar e manutenção da autoridade marital). Havia também a finalidade de proteger postos de trabalho masculinos, tanto assim que em muitos países estas leis que proibiam o trabalho noturno das mulheres e limitavam as horas de trabalho se aplicavam apenas ao trabalho fabril e ofícios em que os homens predominavam, excluindo-se, por exemplo, a agricultura e o trabalho doméstico.

Assim, o art. 379 proibia o trabalho noturno da mulher.⁶⁶ O art. 387 proibia o trabalho de mulheres em subterrâneos, mineração, subsolos, construção civil, atividades perigosas e insalubres.⁶⁷ Também havia restrições no art. 374, quanto ao regime de compensação de jornada para as mulheres, exigindo acordo ou convenção coletiva, homologado pela autoridade competente e acréscimo de pagamento sobre a hora normal,⁶⁸ exigências que não existiam para

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

⁶⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#art2. Acesso em 27/05/2017. “Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.”

⁶⁷ “Art. 387. É proibido o trabalho da mulher: a) nos subterrâneos, nas minerações em sub-solo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular. b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados.”

⁶⁸ “Art. 374. A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevada de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais. Parágrafo único. O acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá ser

a compensação no trabalho realizado por homens. Todos esses dispositivos foram posteriormente revogados pela Lei nº 7.855/89.

O art. 446,⁶⁹ também revogado pela referida lei, não fazia parte do capítulo concernente às mulheres, mas tratava do assunto. Presumia autorizado o trabalho da mulher casada, facultando à mulher o recurso ao Judiciário em caso de oposição conjugal, prevendo ainda em seu parágrafo único a possibilidade de o marido pleitear a rescisão do contrato de trabalho da mulher, se o trabalho ameaçasse os vínculos familiares, ou as “condições peculiares da mulher”.

A visão de uma inferioridade física feminina em relação ao homem era clara. Leciona Léa Elisa Calil:

“Daí a CLT conter dispositivos que proibiam a realização de horas extraordinárias sem que houvesse atestado médico que a autorizasse, e também vedação legal à empregada que fosse submetida a emprego de força muscular acima de vinte quilos, habitualmente, ou vinte e cinco para o trabalho ocasional, enquanto que ao homem era permitido o emprego de força de até sessenta quilos.”⁷⁰

O resguardo da moral e saúde femininas fica evidente ao se analisar o art. 379. Este preconizava, como regra geral, a vedação ao trabalho noturno feminino, mas excepcionava, entre outros locais citados nas alíneas do § único⁷¹, o trabalho noturno em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos similares, mediante apresentação de atestado de bons antecedentes. Ou seja, a mulher que necessitava trabalhar à noite estava sujeita ao julgamento sobre sua retidão moral.

homologado pela autoridade competente e do mesmo constará, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar, que será igual a da hora normal acrescida de uma percentagem adicional de 20 % (vinte por cento) no mínimo.”

⁶⁹ “Art. 446. Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.”

⁷⁰ CALIL, *op. cit.*

⁷¹ “Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372: a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia; b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem; c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres; d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção.”

Dificultar a utilização da mão de obra feminina nos períodos noturnos era negar à mulher o acesso a diversos postos de trabalho e acentuar a divisão sexista das atividades desempenhadas por homens e mulheres.

A segregação da mulher em reduzido número de ocupações é o resultado mais visível e também danoso de duas tendências contraditórias: de um lado, a proteção da mulher, exclusivamente enquanto possível reprodutora; de outro, a sua incorporação ao mercado de trabalho em condições já inicialmente desvantajosas, devido à própria falta de apoio efetivo que a função maternal e o cuidado das crianças encontravam na sociedade.⁷²

As regras de proteção à maternidade se impuseram como um ônus ao empregador, visto que os trabalhadores do sexo masculino eram tão desprovidos de direitos sociais, que os garantidos às mulheres soavam quase como uma proibição à sua contratação. O art. 393 e seu parágrafo único⁷³ estabeleciam a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários integrais durante as seis semanas anteriores e seis posteriores ao parto, independentemente do auxílio-maternidade devido pela Previdência Social. Somente em 1974, com a Lei nº 6.136, que o salário-maternidade passou ao encargo dos fundos públicos.

Em relação à igualdade salarial, conforme supracitado, o Decreto-Lei nº 2.548/40 proclamou a possibilidade de percepção do salário mínimo, para as mulheres, até dez por cento menor comparado ao de homens, graças à falta de amparo da Constituição de 1937 quanto a isonomia salarial entre os sexos. A justificativa muito utilizada na época era a de que as medidas de proteção às mulheres exigidas pela lei oneravam, por si só, o trabalho feminino.

Quando da reunião dos textos de leis trabalhistas avulsas que então existiam, para a produção da CLT, esta norma não foi compilada, e a igualdade de salários foi privilegiada no art. 5º.⁷⁴ O entendimento foi o de que as medidas de proteção ao trabalho feminino adotadas eram de ordem pública, não justificando de forma alguma a redução do salário em virtude do atendimento dessas exigências legais.

⁷² JOÃO, op. cit. p. 38

⁷³ “Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo anterior, a mulher terá direito aos salários integrais, calculados de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. Parágrafo único. A concessão de auxílio-maternidade por parte de instituição de previdência social não isenta o empregador da obrigação a que alude o artigo.”

⁷⁴ “Art. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.”

III.III.VI. A Constituição de 1946

A Constituição de 1937 foi substituída pela nova Carta em 1946, após deposição de Getúlio Vargas e convocação de uma Assembleia Constituinte. Foi grandemente influenciada pela bancada trabalhista e pelo clima de nacionalismo reinante, fruto dos esforços de guerra, que chegou ao fim em 1945 com a vitória dos aliados.

O novo texto constitucional seguiu o modelo socialdemocrata da Constituição de 1934 e reafirmou as garantias já existentes aos trabalhadores em geral, como o repouso semanal remunerado, a jornada diária de oito horas, as férias anuais, a remuneração superior ao trabalho noturno, entre outros. Trouxe também novos direitos, como assistência aos desempregados, garantia de direito de greve e participação obrigatória e direta no lucro das empresas. *In verbis*:

Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

- I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
- II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;
- IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;
- V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;
- VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- VII - férias anuais remuneradas;
- VIII - higiene e segurança do trabalho;
- IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo juiz competente;
- X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;
- XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;
- XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;
- XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;
- XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;
- XV - assistência aos desempregados;
- XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;

XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

Parágrafo único. Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios.”⁷⁵

No tocante ao direito das mulheres, não trouxe qualquer inovação. Apenas manteve direitos como isonomia salarial e salário maternidade.

III.III.VII. As décadas de 1950 e 1960: a Constituição de 1967

A década de 50 foi caracterizada por uma grande industrialização, que gerou crescimento urbano e no setor de serviços, aumentando o número de vagas nos postos de trabalho. Essa mudança na infraestrutura econômica originou alterações sociais e familiares.

As diferenças sociais entre homens e mulheres ficaram mais nítidas, sendo possível detectar diferentes oportunidades de trabalho oferecidas às mulheres, em uma relação direta com o lugar social que ocupavam. A mulher ficou limitada a ocupações culturalmente associadas ao feminino: enfermeiras, assistentes sociais, costureiras, vendedoras, funcionárias burocráticas em escritórios ou serviços públicos e, a mais típica delas, professoras primárias.

Estas opções eram utilizadas principalmente por mulheres pobres, que encontravam no trabalho sua única fonte de renda para sustento próprio ou de sua prole. A mulher de classe média vislumbrava o trabalho como uma distração, muitas vezes interrompido com a chegada de filhos.

A mulher pobre, jovem e pouco alfabetizada passou a ser vista como uma força de trabalho de pouco custo para a produção, visto que não apresentava desejo reivindicatório e manifestava satisfação com o trabalho, por este ser o responsável por sua subsistência.

Com o passar dos anos de intensa urbanização e industrialização, uma nova realidade sobre o papel da mulher na sociedade começou a ser construída. No começo dos anos 60, a produção industrial passou a absorver grande parte do que era produzido no âmbito domiciliar.

⁷⁵ BRASIL. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Constituinte, 1946. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 27/05/2017.

Constatou-se uma desvalorização do trabalho doméstico, que foi sendo ofuscado por utensílios advindos das indústrias, facilitando o trabalho dentro de casa.

Essa mudança empurrou a mulher de classe média para o mercado de trabalho. O labor, antes considerado secundário aos papéis familiares, passou a ser instrumento de busca por independência e possibilidade de realização de suas necessidades de consumo pessoal e familiar. Apesar do preconceito contra o trabalho feminino ainda existir, materializado, principalmente, pelas proibições presentes na CLT, a mulher trabalhadora se tornava um personagem cada vez mais comum no cotidiano urbano, e sua luta por direitos sociais também.

Descreve Lucila Bertolini:

“Na década de 60, o rígido modelo patriarcal começava a dar claras mostras de sua fragilidade. O processo de emancipação; iniciado no pós-guerra, prosseguia. Ventos liberais sopravam da França, assim como do movimento feminista norte-americano. Gradualmente, a mulher foi penetrando em redutos profissionais até então exclusivos dos homens. (...). Aos poucos a mulher ingressava nas universidades, em profissões até então exclusivamente masculinas, e inclusive na política. Essa inserção se faz acompanhar por uma luta para conquista de respeito social. A mulher demonstrava sua capacidade de contribuir e ser um agente de mudanças na sociedade e no seio familiar. ” ⁷⁶

Em consonância com o novo papel social desempenhado pela mulher, houve o advento, em 1962, do Estatuto da Mulher Casada,⁷⁷ que, entre outras coisas, expulsou do ordenamento brasileiro a condição de relativamente incapaz da mulher casada, constante até então no art. 6º do Código Civil de 1916. A antiga redação do referido dispositivo dizia:

“Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer:
I. Os maiores de dezesseis e menores de vinte e um anos (arts. 154 a 156).
II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.
III. Os pródigos.
IV. Os silvícolas.
Parágrafo único. Os silvícolas ficarão sujeitos ao regime tutelar, estabelecido em leis e regulamentos especiais, e que cessará à medida de sua adaptação”
(grifo nosso)

⁷⁶ BERTOLINI, Lucila Benatti Almeida. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

⁷⁷ BRASIL. **Lei nº 4.121**, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF: 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm. Acesso em 28/05/2017.

Entretanto, apesar do avanço, o poder marital de autorizar o trabalho da esposa, previsto no art. 446 da CLT, só foi revogado bem depois, pela Lei nº 7.855/89, conforme já citado.

O Estatuto manteve os arts. 178, 179 e 219 do Código Civil de 1916, que permitiam ao marido a anulação do casamento, considerando erro essencial quanto à pessoa o defloramento da mulher ignorado pelo marido. Tampouco revogou o art. 1744, que permitia ao pai deserdar a filha desonesta que vivesse sob o teto paterno.

Importante ressaltar que essa busca por direitos sociais levou à formação, na época, de várias organizações feministas, como os Comitês de Mulheres pela Democracia, conforme relata Sidnei Máximo João.⁷⁸

Contudo, o movimento feminista brasileiro que se desenvolveu posteriormente apresentou um caráter dúplice, de reflexão sobre a condição feminina e ao mesmo tempo de resistência ao regime de ditadura, o que fez com que não se diferenciasse da luta de outras classes pela redemocratização do país.

A Constituição de 1967 veio em substituição à Constituição de 1946, após a história política do país tragicamente sofrer um golpe militar em 1964, instituindo um regime de exceção. Apesar disso, um congresso constituinte aprovou, em 24 de janeiro de 1967, esta nova Constituição, que teve grande parte do seu texto alterado pela Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, editada pelos membros da Junta Militar. A mudança foi tão grande que muitos juristas a consideraram uma nova Carta Magna.

Os direitos trabalhistas eram os mesmos da Constituição de 1946, com raras e rasas modificações, protegidos pelo art. 158.

Em relação ao trabalho feminino, o texto trouxe a proibição da diferenciação salarial por motivo de sexo ou estado civil e do trabalho da mulher em condições insalubres, garantiram a licença remunerada à gestante antes e após o parto, sem prejuízo do salário ou emprego, bem como seus respectivos benefícios previdenciários. Ofereceu inovações como a proibição aos

⁷⁸ JOÃO, *op.cit.*

critérios de admissão diferentes por motivo de sexo, cor ou estado civil, além de assegurar aposentadoria à mulher trabalhadora aos trinta anos de serviço com salário integral.

A forte repressão feita pelo novo regime e a abolição de praticamente todas as garantias individuais tornou a luta por direitos sociais quase impossível. Houve restrição aos acessos de participação e repressão aos sindicatos e seus dirigentes, suprimindo salários profissionais e esvaziando a Justiça do Trabalho. As demandas das classes trabalhadoras foram canalizadas para as questões salariais, permanecendo em segundo plano as questões relativas às condições de vida e à reprodução social da família.

III.III.VIII. As décadas de 1970 e 1980

Com a aceleração da industrialização e crescente urbanização, a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro foi acentuada. Apesar da mudança do modelo econômico e político e o agravamento do regime militar, o país continuou em crescimento até o início dos anos 80.

Em 1974, a Lei nº 6.136 transferiu a responsabilidade sobre o salário maternidade para o sistema da previdência social, em atendimento à Convenção nº 103 da OIT⁷⁹, ratificada pelo Brasil em 1965. A retirada do ônus deste pagamento do empregador foi um grande avanço para a diminuição da discriminação contra o trabalho da mulher.

Durante a década de 80, o país mergulhou em uma profunda recessão devido à falência do modelo escolhido pelo regime militar. Essa forte crise econômica, marcada por uma intensa deterioração das oportunidades de ocupação e pelo aumento da inflação, fez sentir seus efeitos por toda a sociedade, trazendo um empobrecimento generalizado à população brasileira e expandindo as desigualdades socioeconômicas. Este foi o impulso final para que a mulher brasileira abandonasse o lar e buscasse postos de trabalho, já que o rebaixamento da renda do brasileiro pedia uma complementação do orçamento familiar:

⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 103**. Amparo à maternidade (revista). Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: 1952. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/524>. Acesso em 28/05/2017. “Art. IV - 4. As prestações em espécie e a assistência médica serão concedidas quer nos moldes de um sistema de seguro obrigatório quer mediante pagamentos efetuados por fundos públicos; em ambos os casos serão concedidos de pleno direito a todas as mulheres que preencham as condições estipuladas.”

Liliana Segnini afirma que, considerando-se tão somente a década de 80, verifica-se que mais de 7 milhões de trabalhadoras entraram no mercado de trabalho no período, o que representou um crescimento de mais de 48% em termos relativos; duas vezes o aumento relativo masculino, que foi de 24%.⁸⁰

Além do crescimento feminino na esfera trabalhista, a década de 80 foi marcada pela alteração na estrutura setorial. Os postos de trabalho do setor secundário da economia diminuíram, dando lugar às áreas comerciais e de prestação de serviços, integrantes do setor terciário. Foi nesta esfera da economia que a mulher encontrou maior receptividade à sua mão de obra. Havia mulheres ocupando postos de trabalho em outros setores, mas foi no terciário que se abriram mais vagas para o trabalho feminino.

As mulheres eram “barradas” dos trabalhos nas fábricas, algumas vezes pela legislação protecionista que proibia sua atividade em ambientes insalubres, outras vezes porque as diferenças morfológicas entre homens e mulheres impediam que maquinários fossem utilizados indiscriminadamente por ambos os sexos. Assevera Sidnei Máximo João:

“Tais diferenças morfológicas são importantes na prática, pois as máquinas planejadas para homens são usadas com dificuldade por mulheres. Assim, por exemplo, em trabalhos nos quais haja necessidade de preensão, o tamanho menor da mão feminina obriga a esforço maior que nos casos dos homens. Da mesma forma, a menor altura do cotovelo das mulheres faz com que a mesa de trabalho projetada para homens, quando utilizada por mulheres, obriguem-nas a posição menos confortável.”⁸¹

Essa discrepância nos atributos físicos acabou por marginalizar as mulheres em determinados setores de produção, fenômeno que ficou conhecido como “feminilização do trabalho”, e trouxe para as fábricas a já conhecida divisão por gênero. Além das atividades adaptadas às suas características físicas, a inferioridade hierárquica e os salários menores eram aspectos comuns dos cargos dirigidos às mulheres, como um meio de diminuir os gastos laborais dos empregadores.

⁸⁰ SEGNINI, Liliana. Mulheres no trabalho bancário. In: CALIL, *op. cit.* p. 45.

⁸¹ JOÃO, *op. cit.* p. 71.

Os salários baixos das mulheres eram tomados como “prova” de que elas não podiam trabalhar tão arduamente como um homem. Escrevia Eugène Buret, em 1840, que a mulher é, industrialmente falando, um trabalhador imperfeito.⁸²

Importante ressaltar aqui que, mesmo utilizando critérios aparentemente naturais de definição do masculino e do feminino, como os atributos físicos, as implicações do seu uso remetiam a uma hierarquia que não estava contida na diferença biológica, mas na influência das relações de gênero na construção dos papéis sociais e na divisão sexual do trabalho, temática trabalhada no primeiro capítulo do presente estudo.

O crescimento do trabalho feminino, nessa época, trouxe um acentuado processo de escolarização das mulheres, que buscavam melhorar seu nível de instrução para permanecerem competitivas no mercado de trabalho.

Além disso, foram anos marcados pela diminuição do número de empregados com carteira assinada, e as mulheres também foram vítimas dessa informalização do trabalho, com uma crescente proporção de trabalhadoras autônomas e esporádicas.

Deste modo, ocorre uma total reformulação das relações familiares e de trabalho que a mulher se via inserida. Neste período, o ciclo de remodelagem da imagem social feminina torna-se completo, trazendo uma mulher em busca de independência econômica, mais individualista em seu projeto de vida, que investe mais tempo na formação escolar e profissional e que já não vê o casamento como prioridade.⁸³

Entre 1979 e 1985, houve uma grande mobilização de vários segmentos da sociedade que exigiam a redemocratização do país. A população organizou-se em associações e movimentos sociais reivindicatórios, como organizações sindicais, partidos políticos, movimentos feministas, ganhando dimensões nacionais e provocando o crescimento da percepção de que a população trabalhadora engloba ambos os sexos.

⁸² SCOTT, Joan W. A mulher trabalhadora. In: FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michele. (orgs.). **História das mulheres no Ocidente**, v. 4. Porto: Afrontamento, 1991.

⁸³ BERTOLINI, *op. cit.* p. 649.

A discriminação e a segregação passaram a ser denunciadas e provocaram demandas de novos direitos. A luta pela redemocratização permitiu a abertura de espaços de discussão para as necessidades e interesses das mulheres, sobretudo no que diz respeito à promoção da igualdade e combate à discriminação. Alice Monteiro de Barros identifica que foi nessa época o surgimento de instituições governamentais voltadas à questão da mulher.⁸⁴

Foram criados no Brasil os Conselhos dos Direitos da Mulher, em nível federal, estadual e municipal. Em 1986, foi criada a Comissão da Questão da Mulher trabalhadora no nível nacional da CUT (Central Única dos Trabalhadores).⁸⁵

Todos estes movimentos influenciaram na elaboração da Constituição Federal de 1988, que vigora até os dias de hoje.

III.IV. A Constituição de 1988: marco da igualdade

A Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, surgiu como fruto das mudanças políticas iniciadas com a queda do regime militar. Uma Assembleia Constituinte, após prolongados debates, adotou um texto constitucional longo, de mais de 300 artigos, que, pela primeira vez na história das Constituições, colocou os direitos e garantias fundamentais antes de outros títulos.

Surgiu sob o signo da cidadania e procurou garantir, de forma ampla, a igualdade entre homens e mulheres em seu art. 5º, inciso I, ao enunciar que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.⁸⁶

Assegurada essa igualdade, proibições absurdas foram revogadas, como as que impediam o trabalho noturno da mulher ou em ambiente insalubre. É importante destacar que estes impedimentos, naquele momento, já comportavam tantas exceções, previstas em convenções

⁸⁴ BARROS, **Discriminação...**, *op.cit.* p. 36-76.

⁸⁵ GOSDAL, *op. cit.* p. 149.

⁸⁶ “Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”

coletivas, que só perduravam alguns vetos como o trabalho noturno das operárias ou o trabalho de mulheres em postos de gasolina.⁸⁷

A nova Carta Magna também conservou muitos direitos trabalhistas já existentes no ordenamento constitucional anterior, ampliou outros e criou diversos.

O art. 7º cuida dos direitos dos trabalhadores, eliminando diferenças entre rurais e urbanos. São pelo menos trinta e quatro direitos, superando, em muito, todos os diplomas constitucionais anteriores. Porém, não se trata de uma relação taxativa, uma vez que a tutela pode expandida por normas infraconstitucionais, a fim de melhorar a condição do trabalhador.

Três incisos do referido dispositivo e uma alínea dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias tratam especificamente do trabalho da mulher nos temas: licença-maternidade;⁸⁸ proteção do mercado de trabalho da mulher;⁸⁹ proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo;⁹⁰ e estabilidade à gestante.⁹¹

A preocupação com a proteção à maternidade aparece tanto na licença maternidade quanto na estabilidade garantida à gestante. Esta já se encontrava presente no texto de diversos acordos e convenções coletivas e surgiu da constatação fática de que muitas mulheres, quando engravidavam, eram demitidas pelo simples fato de estarem grávidas. Por sua vez, o aumento da licença maternidade de doze semanas para cento e vinte dias, estendida às trabalhadoras rural, avulsa e doméstica, buscou garantir não apenas a saúde da mãe e da criança, mas principalmente a vida desta, visto que prolongar a presença da mãe ao lado do filho é garantir a amamentação do recém-nascido com leite materno, o que reduz a mortalidade infantil.

⁸⁷ CALIL, *op. cit.* p. 50.

⁸⁸ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.”

⁸⁹ “Art. 7º. (...) XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.”

⁹⁰ “Art. 7º. (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

⁹¹ BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Assembleia Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em 30/05/2017. “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: (...) b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

A Constituição de 1988 repetiu a proibição, presente nas Constituições anteriores, das diferenças salariais por motivo de sexo,⁹² muito embora o texto já tivesse enunciado que homens e mulheres são iguais. Uma atitude acertada, visto que, quando tal proibição foi esquecida na Carta de 1937, deu margem para que surgisse o Decreto-Lei nº 2.548/40, já citado anteriormente, que permitiu o pagamento às mulheres de salários inferiores aos dos homens.

No art. 226, §5º,⁹³ ao tratar da família, estabelece que direitos e deveres relativos à sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, revogando-se a legislação que dava primazia ao homem.

Conclui-se, por fim, que a legislação procura garantir a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, somente discriminando positivamente nas questões que dizem respeito à própria natureza de cada um deles. Todavia, é fato que a realidade se apresenta de maneira bem diferente daquela que a lei ordena; é o que será analisado no próximo capítulo.

III.V. O desenvolvimento da proteção internacional ao direito do trabalho da mulher e sua influência no ordenamento jurídico brasileiro

O movimento internacional em favor dos direitos das mulheres situa-se no âmbito do direito internacional dos direitos humanos. Não há como negar que os primeiros passos dados em direção a essa internacionalização foram através do advento de institutos como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Liga das Nações e o Direito Humanitário.

Com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, a OIT passa a ser, em 1946, um organismo especializado a ela vinculado. A OIT e a ONU, ao longo de suas existências, têm sido muito atuantes na defesa dos direitos da mulher. Em vários documentos emanados de suas reuniões, está manifestada a preocupação com a continuidade da discriminação da mulher.⁹⁴

⁹² “Art. 7º. (...)XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. “

⁹³ “Art. 226. § 5º. Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. “

⁹⁴ PENIDO, Laís de Oliveira. Legislação, equidade de gênero e cultura patriarcal brasileira: uma relação difícil. In: PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). **A igualdade de gêneros nas relações de trabalho**. Brasília, DF: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 266.

O indiscutível marco do processo de proteção internacional dos direitos humanos é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 10 de dezembro de 1948.⁹⁵ Por meio dela, consolidou-se um sistema normativo global de tutela internacional dos direitos humanos no âmbito das Nações Unidas, sendo ampliado gradativamente com o surgimento de diversos outros documentos pertinentes a específicas violações de direitos.

Simultaneamente ao sistema global, existem sistemas especiais voltados à proteção de grupos particularmente vulneráveis e situações específicas. É nesse ambiente que são elaborados tratados internacionais preocupadas em oferecer proteção às mulheres.

Ao lado das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, dois tratados atualmente em vigor que tratam da tutela dos direitos humanos das mulheres, englobando o âmbito trabalhista, são a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará).

A primeira integra o sistema normativo global da ONU. A segunda se insere no sistema normativo regional de proteção da Organização dos Estados Americanos (OEA).

Cumpra esclarecer que não existe qualquer hierarquia entre os documentos de proteção pertencentes ao sistema global e aqueles pertencentes ao sistema regional. Ambos são complementares, de sorte que diante da multiplicidade de instrumentos, cabe à vítima optar pelo sistema que lhe ofereça a proteção mais favorável.

Importante destacar que a efetivação da proteção internacional aos direitos das mulheres no âmbito jurídico nacional depende das ações dos três poderes: do Legislativo, na adequação da legislação nacional aos parâmetros igualitários internacionais; do Executivo, na elaboração de políticas públicas voltadas para os direitos das mulheres com base nos institutos globalizados; e, por fim, do Judiciário, na proteção dos direitos das mulheres e no uso das convenções internacionais de proteção aos direitos humanos para fundamentar suas decisões.

⁹⁵ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Assembleia Geral, 1948. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 30/05/2017.

III.V.I. A OIT e as convenções sobre o trabalho da mulher ratificadas pelo Brasil

A OIT foi criada em 25 de janeiro de 1919, através do Tratado de Versalhes, documento produzido na Conferência de Paz de Paris, constante nos seus artigos 387 a 399. Ela surgiu a partir do entendimento de que a globalização das leis trabalhistas era essencial para a preservação da paz mundial.

Embora o texto inicial da Constituição da OIT tenha sido reformulado em 1946, na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Montreal, sua essência permanece a mesma, cuja estrutura ampara-se no trinômio: política (“através do trabalho assegurar bases sólidas para a paz mundial”), humanitária (“existência de condições de trabalho que geram injustiça, miséria e privações”) e econômica (“melhoria das condições sociais em escala nacional”).⁹⁶

A sua formação abrange os governos dos países membros e organizações de empregadores e trabalhadores. Desde 1919, um sistema de normas internacionais foi desenvolvido pela OIT, que engloba todas as matérias relacionadas com o trabalho. Estas normas podem ser convenções ou recomendações internacionais, ambas com o objetivo de promover a igualdade de condições em que o trabalho é prestado em todo mundo, e como é remunerado, como forma de minimizar as diferenças socioeconômicas existentes entre os trabalhadores de diferentes países, uma vez que a maioria da população mundial vive do rendimento do seu trabalho.

As recomendações são instrumentos não vinculativos que definem a orientação das políticas e ações nacionais. As convenções são tratados internacionais sujeitos à ratificação pelos países membros. Estas e aquelas, muitas vezes, acabam tratando dos mesmos assuntos.

⁹⁶ VALTICOS, Nicolas. “Droit International du Travail” *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT e outros tratados**. São Paulo: LTr, 2007.

As primeiras convenções referentes à mulher trabalhadora foram as Convenções nºs 3 ⁹⁷ e 4 ⁹⁸, do ano de 1919.

A Convenção nº 3 entrou em vigor a partir de 13 de junho de 1921. Foi ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934 e promulgada por meio do Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935.

Discorre Léa Elisa Calil sobre o referido tratado:

“(...) garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também previa dois intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação, além de assegurar que durante seu afastamento a mãe recebesse dos cofres públicos uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por atestado médico. A dispensa da empregada durante o período de gravidez ou da licença compulsória seria considerada ilegal.” ⁹⁹

A licença maternidade mencionada na Convenção supracitada foi estendida às empregadas de empresas agrícolas, através da Convenção nº 12 de 1921,¹⁰⁰ que só entrou em vigor no Brasil em 25 de abril de 1958, ressaltando o pagamento da licença deveria caber aos cofres públicos ou a um sistema de seguros.

A Convenção nº 3 foi posteriormente revista pela Convenção nº 103, em 1952, ratificada pelo Brasil em 1966, ampliando a aplicabilidade da licença e a garantia de emprego na gravidez a categorias antes não alcançadas.

Por seu turno, a Convenção nº 4 da OIT, ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934 e também promulgada pelo Decreto nº 423, em 1935, não permitia o serviço noturno da mulher nas indústrias, sendo aquele realizado no período entre 22h de um dia até às 5h do dia seguinte.

⁹⁷ OIT. **Convenção nº 03.** Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Washington, WA: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações: 1919. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>. Acesso em 24/05/2017.

⁹⁸ OIT. **Convenção nº 04.** Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres. Washington, WA: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações: 1919. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-trabalho-noturno-das-mulheres>. Acesso em 24/05/2017.

⁹⁹ CALIL, *op. cit.* p. 30

¹⁰⁰ OIT. **Convenção nº 12.** Indenização por Acidente do Trabalho na Agricultura. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1921. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/398>. Acesso em 29/05/2017.

Tal impedimento não se estendia à obreira que desenvolvesse sua atividade onde trabalhassem apenas membros de uma mesma família e poderia ser suspenso em casos de força maior ou perigo iminente de perda de matéria prima que não fosse manipulada. Esta Convenção foi revista pela de nº 41,¹⁰¹ em 1934, ratificada pelo Brasil em 1936, mantendo a restrição ao trabalho noturno das mulheres nas indústrias. Por sua vez, a Convenção nº 41 foi revista pela de nº 89,¹⁰² em 1948, ratificada pelo Brasil em 1957.

Apesar de muitos autores, na época, serem favoráveis ao impedimento do trabalho noturno feminino, diversos outros consideravam que a proibição poderia reduzir as perspectivas de emprego e suas oportunidades de ganharem o mesmo salário que os homens.¹⁰³

A Convenção nº 45,¹⁰⁴ de 1935, ratificada pelo Brasil em 1938, vedou o trabalho de mulheres na parte subterrânea de minas.

Era o início de um período em que toda a legislação tendia à proibição de determinados tipos de trabalho do que propriamente à proteção da mulher. De acordo com Sônia Aparecida Costa Nascimento:

“A fase protetora do trabalho feminino foi marcada pela elaboração de Convenções e Recomendações sobre maternidade, trabalho noturno, insalubre, perigoso, duração do trabalho, trabalho manual e habitual, com cargas, segurança e higiene do trabalho, enfim, regras destinadas a preservar a reprodução da espécie pela mulher, e assegurar-lhe condições para cumprir as obrigações familiares”¹⁰⁵

Posteriormente, a OIT passou a se preocupar com a igualdade entre os sexos, ganhando destaque temas como a igualdade de oportunidade entre o homem e a mulher, a não discriminação do trabalho em razão do sexo em matéria de emprego, igualdade de remuneração, entre outras.

¹⁰¹ OIT. **Convenção nº 41**. Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres (Revista). Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1934. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-trabalho-nocturno-das-mulheres-revisada-1934>. Acesso em 29/05/2017.

¹⁰² OIT. **Convenção nº 89**. Trabalho Noturno das Mulheres da Indústria (Revista). São Francisco, CA: 1948. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/459>. Acesso em 29/05/2017.

¹⁰³ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 97.

¹⁰⁴ OIT. **Convenção nº 45**. Emprego de Mulheres nos Trabalhos Subterrâneos das Minas. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1935. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/454>. Acesso em 24/05/2017.

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: LTr, 1996. p. 18.

Em 1951, foi instituída a Convenção nº 100,¹⁰⁶ ratificada pelo Brasil em 1957, marco representativo da mudança de postura da OIT, tratando da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.

Já em 1958, foi adotada a Convenção nº 111,¹⁰⁷ ratificada pelo Brasil em 1968, versando sobre a discriminação no emprego ou profissão. Alice Monteiro de Barros entende que essa Convenção influenciou o surgimento no Brasil da Lei nº 5.473/68,¹⁰⁸ que proibiu qualquer discriminação entre sexos para provimento de cargos, em empresas públicas ou privadas. Ainda decretou prisão simples de três meses a um ano, além de multa, a quem obstar o seu cumprimento.

Em 1962, a Convenção nº 117,¹⁰⁹ ratificada pelo Brasil em 1969, tratou da política social, prevendo a supressão de todas as formas de discriminação contra trabalhadores, em razão de raça, cor, sexo, crença, filiação a uma tribo, ou sindicato.

Em 1971, a OIT adotou a Convenção nº 136,¹¹⁰ ratificada pelo Brasil em 1993, que proíbe o trabalho de mulheres grávidas e no período da amamentação em atividades com benzeno.

Importante ressaltar também a Convenção nº 156,¹¹¹ apesar de não ratificada pelo Brasil. Ela representa um avanço no plano da igualdade de oportunidades, ao tratar de trabalhadores com responsabilidades familiares, sem imputar tais responsabilidades e direitos apenas à mulher, aplicando-se sem distinção de sexo.

¹⁰⁶ OIT. **Convenção nº 100.** Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra: 1951. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/445>. Acesso em 29/05/2017.

¹⁰⁷ OIT. **Convenção nº 111.** Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em 29/05/2017.

¹⁰⁸ BRASIL. **Lei nº 5.437**, de 10 de julho de 1968. Regula o provimento de cargos e dá outras providências. Brasília, DF: 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5473.htm. Acesso em 29/05/2017.

¹⁰⁹ OIT. **Convenção nº 117.** Objetivos e Normas Básicas da Política Social. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1962. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/520>. Acesso em 29/05/2017.

¹¹⁰ OIT. **Convenção nº 136.** Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1971. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/490>. Acesso em 29/05/2017.

¹¹¹ OIT. **Convenção nº 156.** Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1981. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalhadores-trabal>. Acesso em 29/05/2017.

De toda forma, as normas internacionais do trabalho influenciam consideravelmente a legislação, as políticas e as decisões judiciais adotadas a nível nacional, bem como as disposições das convenções coletivas de trabalho. Independentemente de o Brasil ter ou não ratificado uma determinada convenção, as normas fornecem orientações sobre o funcionamento das instituições e mecanismos nacionais no domínio do trabalho, bem como sobre a adoção de boas práticas em matéria de trabalho e de emprego.

III.V.II. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU)

Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, um dos seis principais órgãos da ONU, em 1979, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através de sua aprovação pelo Decreto Legislativo nº 93, de 14 de novembro de 1983, e promulgação pelo Decreto nº 89.406, de 1º de fevereiro de 1984, com ressalvas quanto ao status da mulher casada, a escolha do domicílio, a igualdade de direitos no casamento, que estavam relacionados ao Código Civil então vigente.

A Convenção da Mulher, como é denominada, simboliza o resultado de inúmeros avanços normativos e políticos construídos ao longo dos anos.

São duas as frentes propostas: promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher. A Convenção deve ser tomada como parâmetro mínimo para promoção dos direitos humanos das mulheres pelos Estados-parte e na repressão às suas violações, não somente no espaço público, mas também na esfera privada. Assim, os Estados-parte se comprometem a não praticar qualquer ato que importe em discriminação contra a mulher, bem como, através da adoção de medidas legais, políticas e programáticas, eliminar a discriminação praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa.

O artigo 1º da Convenção traz a definição jurídica da discriminação contra a mulher:

“Art. 1º. Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela

mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.”¹¹²

O documento destaca a importância das ações afirmativas em seu art. 4.1,¹¹³ admitindo-se a desigualdade temporária de grupos ou indivíduos com o intuito de promover sua ascensão até o nível de equiparação com os demais.

O art. 11 trata das medidas que devem ser adotadas para a eliminação da discriminação na esfera trabalhista. *In verbis*:

“Art. 11. 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
- d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

¹¹² ONU. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 30/05/2017.

¹¹³ “Art. 4. 1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.”

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades.”

Alice Monteiro de Barros afirma que o contido nessa Convenção exerceu forte influência sobre a Constituição Federal de 1988.¹¹⁴ Com efeito, ao se proceder à análise dos dois documentos, conclui-se que o sistema de proteção por ambos compreendido caminha na mesma direção. A compatibilidade entre os dois diplomas é absoluta, de sorte que o tratado internacional foi perfeitamente recepcionado pela nova ordem constitucional.

III.V.III. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará (OEA)

Após ser aprovada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 1994, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com a promulgação do Decreto presidencial nº 1.973, de 1º de agosto de 1996.

A violência é um tema bastante atualizado e instigante que atinge milhares de mulheres em todo o mundo, decorrente da discriminação de gênero e da desigualdade nas relações de poder entre os sexos. Não é uma questão recente, estando presente em todas as fases da história, mas apenas recentemente, com a constitucionalização dos direitos humanos, a violência passou a ser estudada com maior profundidade e apontada por diversos setores representativos da sociedade, tornando-se assim, um problema central para a humanidade, bem como, um grande desafio discutido e estudado por várias áreas do conhecimento enfrentado pela sociedade contemporânea.

A parte introdutória da Convenção afirma que “a violência contra a mulher constitui uma violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e limita total ou parcialmente à mulher o reconhecimento, gozo e exercício de tais direitos e liberdades. Em seguida, demonstra preocupação porque “a violência contra a mulher é uma ofensa à dignidade humana e uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens”.¹¹⁵

¹¹⁴ BARROS, **Discriminação...**, op. cit. p. 36-76.

¹¹⁵ OEA. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher**. Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, 1994. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/belem.htm>. Acesso em 30/05/2017.

A agressão à mulher pode ocorrer em vários contextos e áreas, tanto no âmbito privado como na esfera pública. No ambiente de trabalho, as mulheres podem sofrer violência através do assédio moral, no qual seu chefe agride seu psicológico com palavras, gestos ou ações, e também através do assédio sexual, conceituado como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando a liberdade sexual.¹¹⁶

O art. 2º da Convenção estatui:

“Art. 2. Entender-se-á que violência contra a mulher inclui violência física, sexual e psicológica:
 a. que tenha ocorrido dentro da família ou unidade doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, em que o agressor conviva ou haja convivido no mesmo domicílio que a mulher e que compreende, entre outros, estupro, violação, maus-tratos e abuso sexual;
 b. que tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar, e
 c. que seja perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.”
 (grifo nosso)

Esta visibilidade e problematização social do assédio sexual como uma das formas de violência da mulher no ambiente de trabalho é indispensável a uma mudança de postura, envolvendo alterações nas relações de gênero.

De uma concepção de que a agressividade sexual masculina é natural e irreprimível, cabendo à mulher não provocar os homens, passou-se à ideia de que as mulheres devem ter o direito de dispor de si mesmas, de conduzir livremente sua vida privada e sua liberdade sexual.¹¹⁷

A partir do momento em que a identidade profissional das mulheres adquiriu uma ampla legitimidade social, as agressões sociais no local de trabalho pareceram intoleráveis porque

¹¹⁶ FILHO, Rodolfo Pamplona. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001. p. 30.

¹¹⁷ GOSDAL, *op.cit.* p. 225.

atentam não apenas contra a dignidade pessoal, mas também contra a igualdade e dignidade profissional das mulheres.

Elaborados os conceitos de gênero e discriminação, e estabelecida a evolução dos direitos do trabalho da mulher, através da análise das normas internacionais em conjunto com a legislação constitucional e infraconstitucional, passa-se ao estudo das formas pelas quais a discriminação fática se manifesta na atualidade.

IV. EQUIDADE JURÍDICA, SEGREGAÇÃO FÁTICA: A PERSISTÊNCIA DAS DISCRIMINAÇÕES E OS OBSTÁCULOS CONCRETOS À PLENA IGUALDADE

IV.I. Discriminação no acesso às oportunidades de formação e ascensão profissional

A igualdade de oportunidades no acesso ao emprego implica na obrigação de qualquer candidatura a uma ocupação ser tratada de modo igualitário, com critérios objetivos de recrutamento, observando apenas as qualificações profissionais do indivíduo, sem que nenhuma forma de discriminação seja praticada.

A proibição da discriminação no ingresso ao trabalho encontra fundamento legal em diversos dispositivos. O art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, prevê que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)*”. O inciso I deste dispositivo estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.¹¹⁸ O art. 7º, inciso XX, do mesmo diploma, estabelece a “*proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*”; o mesmo artigo, no inciso XXX, proíbe “*(...) diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.*”.

A Lei nº 9.029/95 complementa estes preceitos. Em seu artigo 1º, com redação dada pela Lei nº 13.146/15, estabelece que:

“Art. 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional,

¹¹⁸ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”

idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”¹¹⁹ (grifo nosso).

Ademais, o inciso II do art. 373-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.799/99 veda a consideração do sexo, entre outras condições, na recusa do emprego:

“Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

(...)

II - Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.” (grifo nosso)

E o inciso IV do mesmo artigo proíbe a exigência de “*atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.*”.

A trabalhadora discriminada na admissão poderá postular perdas e danos diante da prática discriminatória sofrida em face da não contratação. A reparação poderá compreender danos patrimoniais e morais. Também poderá ensejar a atuação do Ministério Público do Trabalho em face da empresa responsável pelo ato de discriminação, com eventual ajuizamento de ação civil pública.

No entanto, a discriminação de gênero ocorrida no acesso ao emprego apresenta grande dificuldade de comprovação, porque a candidata ainda não foi contratada e está numa posição desfavorecida quanto a fazer valer seu direito. Por tangenciar o poder diretivo do empregador de contratar quem ele desejar, a matéria se torna complexa. Por isso, é extremamente benéfico que os acordos e convenções coletivas estabeleçam os procedimentos a serem observados pela empresa na admissão, o tipo de testes e seleção a serem realizados e a participação de representante dos empregados no processo.

No que tange à ascensão profissional, esta diz respeito às possibilidades de promoção do trabalhador dentro da empresa.

¹¹⁹ BRASIL. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em 31/05/2017.

Além dos dispositivos constitucionais acima citados, que proíbem qualquer prática de discriminação na relação de trabalho, o inciso II do art. 373-A da CLT, também já mencionado, contempla expressamente a vedação de discriminação para efeito de recusa na promoção do empregado. O inciso III do mesmo artigo veda a consideração do sexo, entre outros fatores, como variável determinante para fins de oportunidade de ascensão profissional.¹²⁰

Mesmo com toda a proteção legal, a segregação ocupacional ainda é uma realidade enfrentada pelas mulheres que buscam crescimento profissional e acesso aos níveis hierárquicos superiores no emprego.

O papel feminino na esfera trabalhista sofreu modificações ao longo dos anos, conforme mostrado no capítulo anterior. As mulheres iniciaram um processo de ingresso gradual às profissões, juntamente com o desenvolvimento da industrialização e crescimento dos centros urbanos, adentrando com bastante força no mercado de trabalho a partir da década de 1970.

A presença feminina no mercado de trabalho tem sido, tradicionalmente, medida por meio do indicador de taxa de atividade, que mostra a parcela da população que está trabalhando ou à procura de trabalho, ou seja, a proporção de pessoas economicamente ativas (PEA). É este o indicador utilizado para se falar a respeito de uma feminização do trabalho ao longo das últimas décadas, pois o viés do gênero fica bastante claro.

Conforme análise feita pelo IPEA, através de dados da Pnad/IBGE, explorados pela Nota Técnica nº 24 em 2016,¹²¹ sobre a participação feminina no mercado de trabalho no período entre 2004 e 2014, os homens, brancos ou negros, de 16 anos ou mais, apresentam taxas de atividade na ordem de 80%; enquanto isso, as mulheres de ambos os grupos raciais e da mesma idade não alcançam os 60%. A taxa feminina oscilou muito pouco durante o período analisado, variando entre 55%, em 2013, a 59%, em 2009.

¹²⁰ “Art. 373-A. (...) III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. ”

¹²¹ FONTOURA, Natália de Oliveira *et al.* Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica nº 24**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília, 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalh_o_marco_2016.pdf. Acesso em 01/06/2017.

Os dados indicam que as mulheres inativas não são idosas que, aposentadas, optam por não se inserirem no mercado. Pelo contrário, são mulheres ainda em plena idade produtiva, com escolaridade mais elevada que a dos homens. A média de idade das mulheres nesta posição é de 52 anos, muito inferior à média masculina, que alcança 64,3 anos. Os homens brancos tornam-se inativos com idade média de 65,7 anos, enquanto as mulheres negras encontram barreiras para participarem do mercado muito mais novas, com média de 49 anos.

Ainda nos dias atuais, mesmo quando a mulher tem nível de escolaridade superior ao do homem, encontra dificuldade para se inserir no emprego e ter acesso às promoções ofertadas pelas empresas. Segundo o IPEA, em 2014, as mulheres inativas, assim como entre as ocupadas, possuíam escolaridade superior à dos homens inativos: 6,4 anos na média para elas e 5,3 anos para eles.

Segundo Lise Roy, a qualificação feminina tende a ser definida pelos talentos e aptidões “naturais” atribuídos ao sexo feminino, como habilidade, paciência e calma. E, por isso, as mulheres de mais idade tendem a sofrer um processo de exclusão mais intenso, porque a qualificação que se espera da trabalhadora não diz respeito a conhecimentos técnicos adquiridos ao longo dos anos. Já para os homens, a qualificação cresce com a maturidade, sendo contínua a sua reprofissionalização.¹²²

Da mesma forma, a maternidade foi, por muito tempo, usada como argumento para que a mulher não trabalhasse, já que deveria ficar em casa cuidando dos filhos. Porém, muitas mulheres jamais tiveram a opção de não trabalhar, pois, para elas, o sustento dos filhos advinha do seu emprego. Principalmente após a industrialização do país, que promoveu o emprego de mulheres em larga escala, caíram por terra os argumentos de que a mulher não deveria trabalhar, surgindo a necessidade de garantir-lhe direitos iguais aos dos homens trabalhadores. Ainda hoje existem defensores de que a maternidade é um obstáculo para a contratação de mulheres em idade reprodutiva; porém, vez que o poder público arca integralmente com o pagamento do salário-maternidade, semelhante argumentação oculta, na verdade, preconceito.

Em referência, a pesquisa mostra um número bem maior de mulheres inativas com filhos (69%), comparados a apenas 45% dos homens na mesma condição. A idade média dos filhos

¹²² ROY, Lise. **O modo de ser mulher trabalhadora na reestruturação produtiva**. Campinas: Alínea, 1999. p. 157.

das inativas tende a ser menor do que a dos inativos e o número médio de filhos delas, ao contrário, é maior.

Além disso, a grande maioria dos inativos vive em companhia de cônjuges/companheiros/as. Este valor, porém, é maior para os homens (78%) do que para as mulheres (69%).

As mulheres inativas são, portanto, mais sozinhas e contam com um peso adicional de responsabilidade familiar por ainda possuírem mais filhos de idades mais novas do que os homens inativos. Este contexto certamente se impõe como uma dificuldade adicional para que as mulheres consigam equacionar a necessidade de responder às responsabilidades familiares impostas quase que com exclusividade a elas e o desejo ou a necessidade de entrarem no mercado de trabalho. Não há dúvidas de que diversos outros fatores contribuem para conformar este quadro de maior inatividade feminina. Estes aqui apontados, porém, já são capazes de indicar como a desigual distribuição do trabalho de cuidados pune as mulheres.

Portanto, a correlação entre os papéis produtivos e reprodutivos da mulher ainda serve para legitimar a diferença no tratamento entre homens e mulheres no mundo laboral. Afirma Thereza Cristina Gosdal:

“As mulheres que optam por um trabalho remunerado, fora do âmbito doméstico, permanecem vinculadas às atividades domésticas e, quando possuem filhos, ao cuidado destes, seja realizando diretamente essas tarefas, após o período destinado ao trabalho remunerado, seja delegando tais atividades a outrem, mantendo-as, contudo, sob sua responsabilidade e controle. Esta vinculação acaba por organizar o trabalho da mulher, desde a sua formação, até sua inserção no mercado e sua carreira profissional.”¹²³

Aquelas que se lançam no mercado de trabalho muitas vezes se deparam com a barreira de encontrar posição. Essa é uma dificuldade maior para as mulheres que para os homens. Em 2015, a taxa de desocupação feminina era de 11,6% – enquanto a dos homens foi de 7,8%.¹²⁴

¹²³ GOSDAL, *op. cit.* p. 162-163.

¹²⁴ FONTOURA, Natália *et al.* **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. IPEA: Brasília, 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acesso em 01/06/2017.

Outra característica importante é observada na divisão sexual do trabalho contemporânea, que trouxe uma nova faceta: boa parte das trabalhadoras desenvolve atividades em condições precárias, mais do que os homens, seja laborando em empregos terceirizados ou de regime de tempo parcial, cuja duração não excede vinte e cinco horas semanais, conforme art. 58-A da CLT, seja laborando sem vínculo empregatício ou em empregos domésticos, tema que será discutido mais adiante. Esta divisão, mesmo que atualizada, ainda traz em si a hierarquia social existente entre os gêneros. É uma forma de discriminação indireta, sutil e eficaz, advinda de uma organização estrutural desigual das relações sociais, e escapa à aplicação das leis que coíbem a desigualdade entre os sexos.

Segundo a análise do IPEA, o percentual de trabalhadores homens inseridos em formas precárias de ocupação, no ano de 2014, foi de, aproximadamente, 28%, enquanto as mulheres atingiram o percentual de, aproximadamente, 33%. A mulher negra é a base do sistema remuneratório, sujeito preferencial das piores ocupações, convergência da tríplice opressão de gênero, raça e classe. Nada menos que 39,1% das mulheres negras ocupadas estão inseridas em relações precárias de trabalho, seguida pelos homens negros (31,6%), mulheres brancas (27,0%) e homens brancos (20,6%).

Estes dados mostram que, mesmo ante uma conjuntura de crescimento econômico e de ampliação da “formalização” das relações de trabalho, não houve reversão do quadro de divisão sexual e racial do trabalho, pois parte significativa das mulheres que ingressaram no mundo do trabalho neste período tiveram nos contratos atípicos, na terceirização ou no autoempresariamento precário a sua principal via de acesso.

Em relação à ascensão profissional da mulher, os dados apresentados no Texto para Discussão nº 1447, do IPEA,¹²⁵ que analisou as barreiras invisíveis (“teto de vidro”) encontradas por mulheres para ascenderem ao topo da hierarquia das empresas, indicam que, dentro de empresas de capital nacional, existem diferenciais de gênero significativos no tempo para promoção. Em especial, os homens esperam significativamente menos tempo que as mulheres para obterem uma promoção. O tempo de promoção para os homens é em média entre

¹²⁵ COELHO, Danilo. FERNANDES, Marcelo. FOGUEL, Miguel N. Capital estrangeiro e diferenciais de gênero nas promoções: evidências da indústria de transformação brasileira. **Texto para Discussão nº 1447**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2009. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1447.pdf. Acesso em 01/07/2017.

31,01% e 37,13% inferior ao das mulheres, dependendo da especificação. Diferenciais de gênero se reduzem em grande medida se a atenção se volta para as multinacionais, mas não chegam a desaparecer. Neste caso, trabalhadores do sexo masculino levam em média entre 23,20% e 28,53% menos tempo para obterem uma promoção que as mulheres.

Um dos critérios utilizados na distribuição das promoções é o da assiduidade. Ele beneficia o trabalhador do sexo masculino, em razão das responsabilidades familiares que as mulheres costumam assumir com maior intensidade que os homens. Se um filho adoece, ainda é, em regra, a mãe que o acompanha ao médico e se encarrega dos cuidados necessários. A CLT inclui, dentre as ausências previstas no art. 473¹²⁶, o acompanhamento do filho de até seis anos em consulta médica, mas apenas um dia por ano. Este inciso só foi incluído no ano de 2016, pela Lei nº 13.257.

Além disso, o que acontece diversas vezes é que os chefes e gerentes, responsáveis pelas promoções e oportunidades dentro da empresa, reproduzem os estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias como forma de manutenção de suas posições de poder. Relata, Edith Piza, ao tratar das barreiras que mulheres encontram dentro das empresas:

“(…) a causa a ser atacada é o sentimento de perda dos executivos brancos, quando defrontados com a possibilidade de compartilhar cargos de responsabilidade e decisão com homens das minorias e mulheres. Estariam perdendo o jogo da corporação, o controle e a oportunidade, e vendo mulheres e homens de minorias como uma ameaça às suas próprias chances de avanço. Seria um número maior de competidores a ser ultrapassado na corrida pelo posto mais alto. Entretanto, isso não é verbalizado, o que supõe que as barreiras estejam na estrutura interna das empresas e não apenas no medo de indivíduos que decidem e administram.”¹²⁷

Esta segregação vertical, como Alice Monteiro de Barros¹²⁸ chama o “teto de vidro”, anteriormente mencionado, deve ser combatida através de políticas de inclusão, feitas a partir de uma prévia identificação das barreiras existentes na empresa para a ascensão profissional de mulheres. Devem ser trabalhados preconceitos e estereótipos com os empregados da empresa, identificando-os e verificando como surgiram. É preciso o engajamento das pessoas, empregados de todos os níveis da empresa, inclusive de seu mais alto escalão, no processo de

¹²⁶ “Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (...) XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.”

¹²⁷ PIZA, Edith. O teto de vidro ou o céu não é o limite. In: BENTO, Maria Aparecida Silva. **Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000. p. 113.

¹²⁸ BARROS, **Discriminação...**, *op.cit.* p. 36-76.

mudança em direção ao rompimento de barreiras que dificultam as oportunidades dadas as mulheres.

A atividade sindical pode, e deve estabelecer, através da negociação, procedimentos a serem adotados pela empresa, destinados a tornar mais objetivos e claros os critérios para a distribuição das promoções e oportunidades, contribuindo para a eliminação de práticas discriminatórias. Segundo Thereza Cristina Gosdal:

“É possível estabelecer pelo instrumento coletivo, por exemplo, uma comissão para a análise de concessão de promoções, formada pelo empregador, ou prepostos seus e um representante dos empregados, podendo-se ressaltar os cargos de confiança do empregador, em relação aos quais seria possível, por exemplo, fixar uma cota mínima de cada um dos gêneros. Também é possível estabelecer critérios objetivos preferenciais para as oportunidades de formação profissional, como a vinculação do curso ou atividade com a função desempenhada na empresa. É possível ainda estabelecer um mecanismo de apuração de eventuais queixas de discriminação nas promoções e acesso à formação profissional; isso associado a um programa de conscientização dos empregados, em especial chefes e gerentes, quanto à impossibilidade de discriminação, prevendo-se inclusive punições àqueles que se utilizarem de critérios discriminatórios na distribuição de promoções e oportunidades de formação profissional.”¹²⁹

Analizada a discriminação no acesso ao emprego e na ascensão dentro deste, que condicionam a formação do contrato de trabalho e suas condições, será analisada a igualdade de remuneração, forma como mais comumente se evidencia a discriminação da mulher no emprego.

IV.II. Os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres

O rendimento de um trabalhador é a união das formas e condições de inserção deste em uma determinada ocupação: o setor que ocupa, o tipo de atividade que desempenha, a escolaridade exigida, a jornada de trabalho, o cargo alcançado na hierarquia da instituição. Todos estes fatores são responsáveis por explicar o nível de renda alcançado por alguém.

Porém, a desigualdade salarial, muitas vezes, não é explicada por nenhum destes fatores explicitados, sendo esta lacuna atribuída à discriminação.

¹²⁹ GOSDAL, *op. cit.* p. 181.

A remuneração é o mais antigo objeto de discriminação em razão do gênero. Como visto anteriormente, o desenvolvimento do capitalismo trouxe a inclusão da mulher no mercado de trabalho, como mão de obra barata e alternativa à masculina. O pensamento discriminatório acerca da inferioridade da mulher, em comparação ao homem, como trabalhadora e do valor de seu trabalho fizeram com que as empresas contratassem a mão de obra feminina, cujos salários não eram considerados essenciais à subsistência das famílias, mas apenas suplementares de pais e maridos.

É certo que o principal fator que produz a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres são as atitudes tradicionais correspondentes às relações de gênero.

O princípio da igualdade de remuneração encontra-se amparado tanto nas normas de direito internacional, em especial as regras da OIT, quanto nas normas de direito interno, constitucional e infraconstitucional.

A Convenção nº 100 da OIT, que prevê a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, traz um amplo conceito de remuneração e evidencia que a igualdade não se vincula apenas ao salário básico, mas a todas as parcelas que compõem a remuneração:

“Art. 1 — Para os fins da presente convenção:

- a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.”

No direito brasileiro, o art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988, proíbe a diferença de salários por motivo de sexo, entre outros fatores.¹³⁰

Similarmente, o art. 5º da CLT prevê que “*a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.*”.

¹³⁰ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. “

Outrossim, o inciso III do art. 373-A do mesmo diploma, com redação dada pela Lei nº 9.799/99, proíbe a consideração do sexo, entre outros fatores, como variável determinante para fins de remuneração:

“Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. “ (grifo nosso)

O art. 461 deste documento estabelece que, sendo idêntica a função, para todo trabalho de igual valor prestado para o mesmo empregador e na mesma localidade, deverá corresponder igual salário. Em seus parágrafos, estabelece o conceito de trabalho de igual valor aceito pela legislação trabalhista brasileira: feito com a mesma produtividade e mesma perfeição técnica, com diferença de tempo de serviço não superior a dois anos. Exclui a possibilidade de equiparação salarial quando o empregador possuir quadro organizado de carreira, devendo, nesse caso, as promoções ocorrerem por antiguidade e merecimento. Também exclui a possibilidade de equiparação salarial relativamente ao empregado readaptado em nova função em razão de deficiência física ou mental atestada pela Previdência Social. *In verbis*:

“Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. “

Quando se trata de discriminação salarial direta, a sua constatação é bastante fácil: homens e mulheres exercendo funções idênticas, prestando trabalho de igual valor ao mesmo empregador e na mesma localidade, com remunerações diversas, sendo a da mulher inferior. Ou, alguma parcela remuneratória paga apenas aos homens, sem nenhum fundamento específico.

Contudo, quando a discriminação é indireta, como, por exemplo, somente se paga uma parcela remuneratória a uma determinada função, exclusivamente ocupada por homens, a constatação da discriminação é mais difícil. O mesmo pode correr quando as funções são idênticas, mas com denominações diversas quando o empregado for homem ou mulher.

A partir da análise da participação feminina no mercado de trabalho entre 2004 e 2014, feita pelo IPEA, em 2016, através da Nota Técnica nº 24, já aqui mencionada, é possível perceber que ao longo do período analisado, o Brasil experimentou um movimento de contínuo crescimento da renda do trabalho. O rendimento médio da população ocupada apresentou um aumento real de quase 50%, passando de pouco mais de R\$ 1.000, em 2004 para R\$1.595, em 2014.

Aqui, encontra-se um ponto extremamente positivo e otimista para as mulheres: este crescimento foi maior para elas (61%) do que para homens (44%). Houve, portanto, uma redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres nos últimos anos. Em 2014, as mulheres ultrapassaram pela primeira vez o patamar de 70% da renda masculina; dez anos antes esta proporção era de 63%.

Entretanto, apesar deste movimento de aproximação dos rendimentos, é preciso destacar que este se dá de forma ainda lenta e desigual entre os grupos, não alterando de fato a estrutura das desigualdades: os homens continuam ganhando mais do que as mulheres (R\$1.831 contra R\$1.288, em 2014).

As normas e medidas destinadas a coibir a discriminação de gênero, no tocante à igualdade de remuneração, são necessárias, porém não suficientes à modificação necessária de atitudes à efetiva igualdade de remuneração.

IV.III. O trabalho doméstico

O trabalho doméstico é um exemplo da segregação ocupacional de gênero, que ocorre em outras diversas profissões. Por certo, há maior proporção de mulheres em ocupações com menor remuneração do que aquelas que são ocupadas majoritariamente por homens, como é o caso do emprego doméstico. Ele é uma importante ocupação das trabalhadoras brasileiras e apresenta alto grau de informalidade.

Significativa herança de nosso ainda não superado passado escravocrata, o arranjo de famílias de classes média e alta delegavam a realização de todas as tarefas domésticas de seus lares, incluindo o cuidado de crianças e adultos dependentes, a mulheres de classes baixas, em geral em situação bastante precária.

Com a progressiva industrialização, o trabalho doméstico foi ainda mais desvalorizado, em virtude do grande número de utensílios criados pela indústria que tornaram sua realização mais fácil e rápida. Deste modo, os dotes domésticos femininos, antes valorizados, perderam relevância ao se defrontarem com a presença cada vez mais comum destes bens, outrora produzidos em casa, à venda em lojas e supermercados.

Ainda que o trabalho doméstico já se constituísse em uma ocupação importante para as famílias brasileiras na época do advento da CLT, esta não o incluiu. Essa ocupação só foi objeto de regulamentação com a Lei nº 5.859,¹³¹ de 11 de dezembro de 1972, que tornou obrigatória a assinatura da carteira de trabalho, o direito a férias anuais remuneradas de vinte dias úteis e o acesso a benefícios e serviços da previdência social.

Mudanças significativas quanto aos direitos dos trabalhadores domésticos foram introduzidas na Constituição Federal de 1988. Foram assegurados ao emprego doméstico os seguintes direitos no parágrafo único do art. 7º do texto constitucional: salário mínimo; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal; licença maternidade de 120 dias; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; e aposentadoria.

¹³¹ BRASIL. **Lei nº 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm. Acesso em 02/06/2017.

Através da Lei nº 10.208/01,¹³² que acrescentou dispositivos à Lei nº 5.859/72, foi facultado o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e foi garantido o benefício do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo com limite de até três meses para trabalhadores domésticos dispensados sem justa causa.

Entre outras alterações, a Lei nº 11.324/2006¹³³ alterou a legislação do Imposto de Renda das Pessoas Físicas (IRPF) e introduziu a possibilidade de deduzir, do imposto devido, a contribuição incidente sobre o valor da remuneração do empregado paga à Previdência Social pelo empregador. O objetivo dessa medida era elevar o número de registros em carteira dos empregados domésticos, reduzindo os custos previdenciários incidentes para o empregador doméstico. Com essa lei, as férias passaram a ser de trinta dias corridos, em vez de vinte dias úteis. Também ficou vedado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia, além de ficar prevista estabilidade no emprego até o quinto mês após o parto.

Com a finalidade de se adequar à Convenção nº 182 da OIT, que tratou da eliminação do trabalho infantil, o Decreto nº 6.481/08,¹³⁴ proibiu o trabalho doméstico para menores de dezoito anos.

Em 2013, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72,¹³⁵ resultante da PEC nº 66, de dezembro de 2012, amplamente conhecida como “PEC das domésticas”. Esta EC ampliou para as trabalhadoras domésticas alguns direitos já conquistados pelos trabalhadores em 1988. A redação do parágrafo único do art. 7º da CF/1988, que reforçava a excepcionalidade do emprego

¹³² BRASIL. **Lei nº 10.208**, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm. Acesso em 02/06/2017.

¹³³ BRASIL. **Lei nº 11.324**, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm. Acesso em 02/06/2017.

¹³⁴ BRASIL. **Decreto nº 6.481**, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em 02/06/2017.

¹³⁵ BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em 02/06/2017.

doméstico, foi alterada para incluir os seguintes direitos como: garantia de salário nunca inferior ao mínimo; proteção do salário na forma da lei; jornada de trabalho definida (em oito horas diárias e 44 horas semanais); pagamento de horas extras; redução dos riscos inerentes ao trabalho; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Todos estes direitos passaram a valer com a publicação da emenda.

Outros direitos passaram a depender de regulamentação específica: FGTS, recebimento de multa em caso de demissão sem justa causa, seguro-desemprego, remuneração superior por trabalho noturno, salário-família, auxílio-creche e seguro-acidente.

Em razão disso, a emenda foi regulamentada pela Lei Complementar nº 150, em 1º de junho de 2015.¹³⁶

A necessidade de políticas direcionadas à ampliação da proteção legal e social dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas foi objeto de discussão na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2011, promovida pela OIT. A discussão resultou na Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Convenção nº 189), que entrou em vigor em 2013, e na Recomendação 201, que tinham o objetivo de reforçar a função dos países membros da OIT em fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização a fim de melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional.¹³⁷

¹³⁶ BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 02/06/2017.

¹³⁷ BARBOSA, Ana Luíza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões da Costa; HIRATA, Guilherme. Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas. **Texto para Discussão nº 2241**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/26102016td_2241.pdf. Acesso em 02/06/2017.

No Brasil, direitos previstos na Convenção já estão contemplados na Lei Complementar nº 150, como jornada de trabalho definida, obrigatoriedade de contrato de trabalho, pagamento de horas-extras, descanso diário e semanal e férias remuneradas. A legislação brasileira vai além da Convenção nº 189 em pontos como direito à indenização financeira por demissão sem justa causa, pagamento de salário família, seguro-desemprego, licença maternidade remunerada e proibição de emprego de menores de 18 anos e de pagamento de salário in natura.

Mais significativo que o atraso de décadas e o debate suscitado por todas essas alterações legais, é o fato de a maior parte das trabalhadoras domésticas, ainda assim, seguirem desprotegidas socialmente, sem acesso à carteira de trabalho, direitos ou previdência – e, portanto, aos “novos” direitos conquistados.

As estatísticas apontam para alguns fatos importantes para a categoria, entre conquistas e avanços, conforme dados do IPEA, na Nota Técnica nº 24, que serão analisados abaixo.

A proporção de mulheres no emprego doméstico vem caindo lentamente ao longo dos últimos anos. Dados mostram que, em 2004, o número de brasileiras ocupadas como trabalhadoras domésticas era de 17,1%; em 2014, caiu para 14%, em um total de 5,9 milhões.

Por sua estigmatização, seus baixos níveis de rendimento e proteção social e por ser marcado por discriminação e exploração, o emprego doméstico exerce pouca atratividade para as mais jovens, em geral mais escolarizadas, que preferem entrar no mercado de trabalho em outras posições, ou ainda, permanecer na desocupação. Por causa disto, vem caindo continuamente o número de trabalhadoras domésticas jovens.

Entre 2004 e 2014, o número de jovens trabalhadoras domésticas, com até 29 anos, diminuiu de 36% para 16%. Enquanto isso, as trabalhadoras domésticas mais velhas, com 45 anos ou mais, tiveram um aumento de quase 20% na mesma época (de 24% para 42%).

A persistente baixa escolaridade das trabalhadoras domésticas reforça a hipótese de que as mulheres mais jovens, que tiveram mais recentemente a oportunidade de alcançar mais escolarização, partem para outras inserções no mercado de trabalho. Apesar de ter havido um

leve aumento na escolaridade média da categoria, ainda fica longe de alcançar o ensino fundamental, com apenas 6,6 anos de estudo em média em 2014 (eram 5,5 em 2004).

Um dos elementos mais evidentes da desvalorização do emprego doméstico e de sua precarização é o imenso contingente de trabalhadoras sem carteira de trabalho assinada. Apesar do aumento da formalização nos anos recentes, os patamares atuais ainda são muito baixos. Em 2015, 30,4% das trabalhadoras domésticas tinham carteira assinada (eram 24,7% em 2004). Isto significa que espantosos 70% da categoria não têm garantidos direitos básicos, mostrando que a informalidade ainda é uma forte marca da categoria.

Assim como cresceu a formalização das mensalistas, também cresce o número de “diaristas”, trabalhadoras que prestam serviços em mais de um domicílio. Os dois movimentos apontam em direções diferentes no que diz respeito à garantia de direitos para as trabalhadoras, visto que o crescimento das diaristas sem carteira assinada é grande. Esse aumento tem se dado de forma sustentada e intensa ao longo dos últimos anos: entre 2004 e 2014, subiu de 24% para 34%. Curiosamente, este percentual caiu para 31,7% em 2015. Se a tendência se confirmar nos próximos anos, pode ser um indicativo que estas mulheres estão procurando maior segurança no emprego, talvez motivadas por todo o debate da EC nº 72/13, da LC nº 150/15 e a ampliação do acesso a direitos que esta proporcionou.

E, como era de se esperar, as diaristas que têm carteira assinada compõem a grande minoria (4,9% de brancas e 3,4% de negras).

Apesar de a ocupação de diarista aparentemente apresentar vantagens em termos de renda (aparentemente porque os dados mostram uma diferença média salarial pequena, de pouco mais de R\$ 100,00), a desproteção é bem maior entre estas mulheres do que entre as mensalistas e o trabalho ainda mais exaustivo.

Como consequência da ampliação da formalização, houve um importante aumento da remuneração das trabalhadoras domésticas. As trabalhadoras com carteira assinada tiveram um aumento de, aproximadamente, R\$ 600,00 para mais de R\$ 900,00, entre 2004 e 2014. No mesmo período, as empregadas sem carteira assinada subiram de, aproximadamente, R\$ 350,00 para quase R\$ 600,00. A remuneração média com carteira assinada está acima do salário mínimo; é o que inversamente ocorre com a remuneração média sem carteira assinada, que

nunca alcançou o salário mínimo, o que evidencia o grande contingente de trabalhadoras em situação de forte exploração e precarização do trabalho.

IV.III.I. Trabalho doméstico não remunerado e a dupla jornada de trabalho feminina

O trabalho doméstico não remunerado é outra forma de ocupação no âmbito domiciliar. Também conhecido como “afazeres domésticos”, engloba tarefas que não se enquadram no conceito de trabalho, como: arrumar ou limpar a casa, cozinhar, lavar e passar roupa, cuidar de filhos, entre outras.

Se, antigamente, o espaço doméstico era o lugar privativo da mulher, e os afazeres domésticos eram sua obrigação, com a saída da mulher para o mercado de trabalho, pouca coisa mudou: na esmagadora maioria dos lares, o espaço doméstico e seus afazeres continuam sendo a obrigação da mulher.

Se o homem recebe de bom grado os rendimentos advindos do trabalho feminino para compor a renda familiar, o contrário não acontece: não são todos os homens que auxiliam no trabalho doméstico para diminuir a sobrecarga a que sua companheira é submetida ao tentar administrar seu trabalho e aquele que se acumula dentro de casa.

É a desigualdade de gênero em sua dimensão mais cotidiana possível. As diferenças são tão marcantes neste campo que não importa a condição social das mulheres, elas sempre terão maiores taxas de participação e maiores jornadas em “afazeres domésticos”.

Inicialmente, vale destacar que a responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico não remunerado segue sendo o padrão predominante na sociedade brasileira. Mais de 90% das mulheres declaram realizar atividades domésticas, proporção que se mantém quase inalterada ao longo do período analisado pelo IPEA (entre 94% e 91%); no caso dos homens, entre 1995 e 2015, passa de 46% para 53% a proporção dos que realizam afazeres domésticos.

Apesar do aumento no envolvimento masculino, não há uma tendência clara de crescimento na participação masculina, pois estes percentuais variam de forma significativa ao longo dos anos, caindo e subindo diversas vezes. Entre as mulheres, a tendência é, ainda, de

estabilidade, não havendo, portanto, uma redução significativa nas desigualdades de gênero quando se fala em participação no trabalho doméstico e de cuidados.

Já em relação às jornadas de trabalho doméstico, há ligeira redução nas desigualdades verificadas entre homens e mulheres, resultado muito mais da redução nas jornadas femininas do que de uma ampliação da masculina, já que entre os homens, mais uma vez, verifica-se a estabilidade da série.

Enquanto em 2004, homens despendiam 10,9 horas semanais em trabalho doméstico não remunerado, as mulheres gastavam 27,1 horas (homens gastavam 40% do tempo feminino). Já em 2014, estes valores são de 10,9 para homens e 25,3 para mulheres (homens passam a 43% do tempo feminino). Não há, portanto, novidade neste campo. O destaque aqui é a permanência destas desigualdades.

É bastante comum o discurso de que o envolvimento das mulheres no trabalho doméstico é maior porque trabalham menos horas do que os homens. Este é um discurso que se aplica exclusivamente ao mercado de trabalho, no qual as mulheres de fato apresentam jornadas menores, com média de 35,5 horas semanais, contra 41,6 da jornada média masculina. Inclusive, esta jornada inferior é resultado, outros fatores, da menor disponibilidade em função das responsabilidades domésticas.

No entanto, ao se considerar o acúmulo de trabalho para o mercado e trabalho doméstico, é possível ver nitidamente a sobrecarga do trabalho feminino e a dupla jornada mais intensa para mulheres. As mulheres sempre estarão em patamar mais elevado que os homens quando se consideram as duas jornadas, chegando, em 2015, a uma média 53,6 horas semanais totais, enquanto os homens chegam a 46,1 horas semanais totais.

Um dos fatores mais preponderantes no engajamento no trabalho doméstico e principalmente no tempo dedicado a ele é a renda. No que diz respeito ao engajamento, tem-se uma diferença entre homens e mulheres: quanto mais alta a renda delas, menor a proporção das que afirmam realizar afazeres domésticos – entre aquelas com renda de até 1 salário mínimo, 94% dedicavam-se aos afazeres domésticos, comparados a 79,5% entre as mulheres com renda superior a 8 salários mínimos. No caso dos homens, observa-se uma maior proporção dos que realizam afazeres domésticos nas faixas mais altas de renda, sendo maior entre aqueles que

auferem entre 5 e 8 salários mínimos – 57% deles realizavam afazeres domésticos, enquanto entre aqueles com renda mais baixa, cerca de 49% realizavam.

Mas no que diz respeito ao tempo despendido com afazeres domésticos, tanto para os homens quanto para as mulheres, cai de maneira expressiva o número de horas à medida que cresce a renda: as mulheres na faixa mais alta gastavam cerca de 13 horas por semana, quase 11 horas a menos que as mulheres mais pobres. Entre os homens, aqueles com renda de até 1 salário mínimo gastavam 10,6 horas por semana com os afazeres domésticos, ao passo que os com renda superior a 8 salários mínimos despendiam 8,3 horas.

Cabe mencionar que, além da possibilidade de contratar trabalhadoras domésticas, as famílias com rendas mais altas também têm maior acesso a eletrodomésticos. E uma das hipóteses explicativas para a redução do número de horas dedicadas aos afazeres domésticos pelas mulheres nos últimos vinte anos é, justamente, a ampliação do acesso a alguns eletrodomésticos.

V. CONCLUSÃO

O termo gênero, no decurso dos anos, foi empregado em diversas situações e conceituado através de diferentes significados, principalmente por sua característica de ser um agente criado a partir de variáveis sociais transitórias na história.

Nos dias de hoje, a análise do trabalho da mulher através da perspectiva do gênero como construção social e de poder entre homens e mulheres, gera um reconhecimento das desigualdades existentes entre os sexos na esfera trabalhista.

É a partir do entendimento que o processo de naturalização dos papéis sociais, criados a partir das relações de gênero e justificados por diferenças biológicas, vincula a mulher ao âmbito doméstico e às funções de procriação e cuidado dos filhos, que se é possível dar o primeiro passo para alterar o senso comum que a coloca nessa situação desigual.

Tal como foi abordado ao longo do presente estudo, o direito do trabalho da mulher passou por diferentes fases ao longo de sua história. Em um primeiro momento, houve uma fase

de exclusão, na qual nem mesmo existia um direito do trabalho da mulher. As mulheres não deveriam trabalhar, e as que o faziam, faziam sem qualquer proteção legal.

Depois, veio um período de proibição, em que o trabalho feminino sofreu severas limitações. Estas proibições, muitas vezes, tornavam a opção de empregar mulheres onerosas ao empregador, devido ao grande número de regras impostas pela legislação ao trabalho feminino.

Em seguida, teve início uma fase de proteção. As proibições foram sendo banidas do ordenamento, restando apenas aquelas necessárias à proteção das mulheres. Com o advento da Constituição de 1988, a igualdade entre homens e mulheres foi promulgada e amplamente alardeada, promovendo uma nova fase no direito do trabalho da mulher, o chamado direito promocional. Mas isso não impediu que a discriminação persistisse.

O cerne da questão do direito do trabalho da mulher perpassa pela consecução da igualdade não apenas formal, mas também e sobretudo pela igualdade fática. O que urge ser construído são mecanismos para que esta igualdade defendida pela legislação seja de fato aplicada ao mercado de trabalho.

Mulheres ainda enfrentam discriminação por questões biológicas, porque gestam e dão à luz. Outras vezes, a discriminação advém do papel social que a mulher representa no contexto familiar: os empregadores entendem que mulheres não se dedicarão com o mesmo afinho que seus colegas do sexo masculino ao trabalho porque têm filhos para cuidar. Também são discriminadas pelo simples fato de serem mulheres que trabalham. Mulheres sofrem com a segmentação do mercado em espaços femininos e masculinos, reforçando a divisão sexual do trabalho que elas já conheciam no interior do espaço doméstico. Têm, muitas vezes, reservadas para si, vagas de emprego que, além de precárias, oferecem menor remuneração. Muitas vezes, essas remunerações são menores apenas pelo preconceito que considera que o trabalho feminino vale menos que o do homem. Mulheres têm mais dificuldade de subir na hierarquia da empresa, se deparando com o teto de vidro que as impedem de chegar às posições de comando.

Se as notícias são ruins quando se enfoca o panorama geral do trabalho das mulheres, a boa notícia é que este quadro tem melhorado. As mudanças são lentas, porém existem.

Os indicadores trazidos ao longo deste estudo evidenciam o crescimento do protagonismo feminino no mundo do trabalho, a despeito das persistentes desigualdades salariais. É necessário que as instituições formulem políticas públicas que contribuam para a democratização plena das relações sociais, eliminando toda e qualquer forma de discriminação e garantindo que todas as mulheres gozem de direitos e proteção social plena, tais como: promover ações para ampliar a participação e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, garantindo igualdade de rendimentos e ascensão profissional; promover políticas de capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho; promover políticas que visem o compartilhamento das responsabilidades familiares, contribuindo para a superação da divisão sexual do trabalho; promover ações para ampliar a formalização do trabalho das mulheres e a garantia de direitos; fortalecer os instrumentos de negociação coletiva e mesas de diálogo com inclusão de eixos que possibilitem ou fortaleçam a participação das mulheres em setores majoritariamente masculinos; desenvolver políticas de fiscalização que protejam os direitos das trabalhadoras; entre outros.

Impulsionar a inserção das mulheres no mundo do trabalho, com garantia de direitos, igualdade salarial e igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens constitui fator fundamental tanto para o desenvolvimento econômico dos países, como para a conquista da igualdade pelas mulheres em outras esferas da vida.

Por meio do trabalho as mulheres alcançam a autonomia econômica, formam-se como seres sociais e têm melhores condições para ampliar sua participação social, cultural e política e para decidir os rumos da própria vida.

Igualdade e dignidade devem andar juntos. Enquanto persistirem no mundo do trabalho os mecanismos discriminatórios de gênero, muitos caminhos precisarão ser trilhados em direção a uma sociedade plenamente democrática.

VI. REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Maria Lourdes. Divisão sexual do trabalho: práticas simbólicas e práticas sociais. In: SIQUEIRA, Deis E.; POTENGY, Gisélia; CAPPELLIN, Paola (orgs.). **Relações de trabalho, relações de poder**. Brasília: Editora UnB, 1997.

BARBOSA, Ana Luíza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões da Costa; HIRATA, Guilherme. Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas. **Texto para Discussão nº 2241**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/26102016td_2241.pdf. Acesso em 02/06/2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 97.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2016. p. 732.

_____. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

BARROSO, Luís Roberto. Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro. In: VIANA; RENAULT, *op.cit.*

BERTOLINI, Lucila Benatti Almeida. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Assembleia Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em 30/05/2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 72**, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em 02/06/2017.

_____. **Código Civil (1916)**. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Rio de Janeiro, RJ: Congresso Nacional, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Código Eleitoral**. Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral. Rio de Janeiro, RJ: 1932. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#art2. Acesso em 27/05/2017.

_____. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Rio de Janeiro, RJ: Conselho de Estado, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 14/05/2017.

_____. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. Rio de Janeiro, RJ: Congresso Nacional Constituinte, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 14/05/2017.

_____. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Rio de Janeiro, RJ: 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em 27/05/2017.

_____. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Constituinte, 1946. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 27/05/2017.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15/05/2017.

_____. **Decreto-Lei nº 2.548**, de 31 de agosto de 1940. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 27/05/2017.

_____. **Decreto nº 6.481**, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em 02/06/2017.

_____. **Decreto nº 16.300**, de 31 de dezembro de 1923. Aprova o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Rio de Janeiro, RJ: 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300.htm. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Decreto nº 21.417-A**, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro, RJ: 1932. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Decreto nº 24.273**, de 22 de maio de 1934. Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, dispõe sobre o seu, funcionamento e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: 1934. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24273-22-maio-1934-526828-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Lei Complementar nº 150**, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 02/06/2017.

_____. **Lei nº 4.121**, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF: 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm. Acesso em 28/05/2017.

_____. **Lei nº 5.437**, de 10 de julho de 1968. Regula o provimento de cargos e dá outras providências. Brasília, DF: 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5473.htm. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Lei nº 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm. Acesso em 02/06/2017.

_____. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em 31/05/2017.

_____. **Lei nº 10.208**, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm. Acesso em 02/06/2017.

_____. **Lei nº 11.324**, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm. Acesso em 02/06/2017.

COELHO, Danilo. FERNANDES, Marcelo. FOGUEL, Miguel N. Capital estrangeiro e diferenciais de gênero nas promoções: evidências da indústria de transformação brasileira. **Texto para Discussão nº 1447**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2009. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1447.pdf. Acesso em 01/07/2017.

COSTA, Ana Alice Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Teoria e prática feminista na Academia: os núcleos de estudo sobre a mulher nas universidades brasileiras. In: **Revista Estudos Feministas**. Rio de Janeiro: CIEC/ECO/UFRJ, nº especial, 2º semestre, 1994.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: DEL PRIORE, Mary (org.). **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteção contra discriminação na relação de emprego. In: VIANA; RENAULT, *op. cit.*

DISCRIMINAR. Dicionário Online Priberam. Disponível em: <https://www.priberam.pt/dlpo/discriminar>. Acesso em 28/05/2017.

FENSTERSEIFER, Gilda Pulchério. Mulheres da saúde mental: quem são elas. In: FENSTERSEIFER, Gilda *et al.* **Construções e perspectivas em gênero**. São Leopoldo: Ed. Unisinos, 2000.

FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, *op.cit.*

FONSECA, Tânia Mara Galli. Utilizando Bordieu para uma análise das formas (in) sustentáveis de ser homem e mulher. In: FENSTERSEIFER, Gilda *et al*, *op. cit.*

FONTOURA, Natália *et al.* **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília, 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_gnero_raca.pdf. Acesso em 01/06/2017.

FONTOURA, Natália de Oliveira *et al.* Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica nº 24**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Brasília, 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em 01/06/2017.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003.

HEILBORN, Maria Luiza. Fazendo gênero? A antropologia da mulher no Brasil. In: BRUSCHINI, Cristina; COSTA, Albertina de Oliveira (orgs.). **Uma questão de gênero**. 1 ed. São Paulo: Rosa dos Tempos; Fund. Carlos Chagas, 1992.

JOÃO, Sidnei Máximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1997.

KNOX, Miridan Falci. Mulheres do Sertão Nordestino. In: DEL PRIORE, *op. cit.*

LORENZ, Lutiana Nacur. A proteção jurídica contra a discriminação no emprego. In: SENTO-SÉ, Jairo (Coord.). **Desafios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

MAWE, John. Viagens ao interior do Brasil. Belo Horizonte: Itatiaia, 1978 *apud* FIGUEIREDO, Luciano. Mulheres nas Minas Gerais. In: DEL PRIORE, *op. cit.*

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; SILVA FILHO, Ives Gandra Martins da (orgs.). 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade**. São Paulo: Revista LTr, v. 68, n. 7, p. 777–787, julho de 2004.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: LTr, 1996.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18/05/2017.

_____. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 30/05/2017.

_____. **Convenção nº 03**. Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Washington, WA: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações: 1919. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Convenção nº 04**. Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres. Washington, WA: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações: 1919. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-trabalho-noturno-das-mulheres>. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Convenção nº 12**. Indenização por Acidente do Trabalho na Agricultura. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1921. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/398>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Convenção nº 41.** Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres (Revista). Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1934. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-trabalho-nocturno-das-mulheres-revisada-1934>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Convenção nº 45.** Emprego de Mulheres nos Trabalhos Subterrâneos das Minas. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1935. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/454>. Acesso em 24/05/2017.

_____. **Convenção nº 89.** Trabalho Noturno das Mulheres da Indústria (Revista). São Francisco, CA: 1948. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/459>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Convenção nº 100.** Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra: 1951. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/445>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Convenção nº 111.** Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Convenção nº 103.** Amparo à maternidade (revista). Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: 1952. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/524>. Acesso em 28/05/2017.

_____. **Convenção nº 117.** Objetivos e Normas Básicas da Política Social. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1962. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/520>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Convenção nº 136.** Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1971. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/490>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Convenção nº 156.** Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra: Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, 1981. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e-mulheres-trabalhadores-trabal>. Acesso em 29/05/2017.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris: Assembleia Geral, 1948. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 30/05/2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher.** Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, 1994. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/belem.htm>. Acesso em 30/05/2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

PASTOR, Maria Amparo Ballester. Diferencia y discriminacion normativa por razón de sexo em el orden laboral *apud* GOSDAL, *op. cit.*

PENIDO, Laís de Oliveira. Legislação, equidade de gênero e cultura patriarcal brasileira: uma relação difícil. In: PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). **A igualdade de gêneros nas relações de trabalho**. Brasília, DF: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

PIZA, Edith. O teto de vidro ou o céu não é o limite. In: BENTO, Maria Aparecida Silva. **Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

PRADO JÚNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo: colônia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

ROCAFORT, Rodolfo E. Piza, Igualdad de derechos: isonomia y no discriminacion *apud* GOSDAL, *op. cit.*

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

ROSALDO, Michelle; LAMPHERE, Louise. **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

ROSE, Arnold M. A origem dos preconceitos *apud* GOSDAL, *op. cit.*

ROSO, Adriane. Mídia televisiva e imagens de mulher: quando as vozes sutis nos falam. In: FENSTERSEIFER, Gilda *et al*, *op.cit.*

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. São Paulo: Ediouro, 1994

ROY, Lise. **O modo de ser mulher trabalhadora na reestruturação produtiva**. Campinas: Alínea, 1999.

SAFFIOTI, Helena. A ontogênese do gênero. In: STEVENS, Cristina Maria Teixeira; SWAIN, Tania Navarro (orgs.). **A construção dos corpos: perspectivas feministas**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2008.

SÃO PAULO (Estado). **Lei nº 1.596**, de 29 de dezembro de 1917. Reorganiza o Serviço Sanitário do Estado. São Paulo, SP: Congresso Legislativo do Estado de São Paulo, 1917. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>. Acesso em 24/05/2017.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Migrações perigosas: as (des) aventuras semânticas do conceito de gênero nos projetos e políticas para mulheres no Brasil. In: GONÇALVES, Eliane *et al*. **Iguais? Gênero, Trabalho e lutas sociais**. Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2014

SCOTT, Joan W. A mulher trabalhadora. In: FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michele. (orgs.). **História das mulheres no Ocidente**, v. 4. Porto: Afrontamento, 1991.

SEGNINI, Liliana. Mulheres no trabalho bancário *apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher:** a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Maria Aparecida. De colona à bóia-fria. In: DEL PRIORE, *op. cit.*

SIMIÃO, Daniel Schroeter. As coisas fora do lugar: gênero e o potencial de programas de geração de emprego e renda. In: BUARQUE, Cristina *et al.* **Perspectivas de gênero:** debates e questões para as ONGs. Recife: GT Gênero – Plataforma de Contrapartes Novib / SOS Corpo, gênero e cidadania, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT e outros tratados.** São Paulo: LTr, 2007.

VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho *apud* CALIL, *op. cit.*

WISSENBACH, Maria Cristina Cortez. Da escravidão à Liberdade: dimensões de uma privacidade possível *apud* CALIL, *op.cit.*